Niveau(x) d'enseignement : 6 Numéro EDUQ : 9270009
Centre d'intérêt : 120

Québec (Province). Bureau de la condition féminine

Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes dans les établissements d'enseignement supérieur : [rapport d'évaluation] / Bureau de la condition féminine. -- [Québec] : Le Bureau, [1991]
147 p. ; 28 cm

Résumés à la fin des chap. Code : 1122-0072, 90-1592. Notes (part. bibliogr.) au bas des p.

ISBN 2-550-21449-8

Descripteur(s) : Accès à l'emploi • Femme • Evaluation de programmes • Méthode d'évaluation • Enseignement postsecondaire • Programme provincial

Identificateur(s) de nom : Québec (Province). Commission des droits de la personne

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science s'est engagé, en 1986, à fournir à onze collèges et sept universités un soutien technique et financier pour élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. En 1989, le Bureau de la condition féminine a entrepris l'évaluation de cette démarche. Le rapport d'évaluation fait état des résultats obtenus lors de l'évaluation et des impacts sur les groupes concernés. Il présente la démarche privilégiée par la Commission des droits de la personne du Québec, l'approche volontaire, le soutien technique, le soutien financier, les conditions de succès d'un programme et la participation, élément important de réussite. Enfin, il donne un aperçu de la phase d'implantation, moment décisif pour l'atteinte des objectifs.

Type de document :

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI POUR LES FEMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

RAPPORT D'ÉVALUATION

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI POUR LES FEMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Bureau de la condition féminine

Parce que les établissements d'enseignement supérieur sont des lieux privilégiés consacrés à la transmission du savoir et qu'ils constituent pour les jeunes le premier exemple d'organisation du travail, des modèles égalitaires inspirés des principes d'équité et de justice sociale doivent leur être proposés.

TABLE DES MATIÈRES

NOTE PRÉLIMINAIRE.....1

INTRODUCTION.....3

CHAPITRE 1 - LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION.....7

1.1 L'ÉNONCÉ DES QUESTIONS D'ÉVALUATION.....7

1.2 L'ANALYSE DE DOCUMENTS.....8

1.3 L'ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE.....9

1.3.1 Les caractéristiques de la population.....9

1.3.2 Les considérations techniques pour l'analyse.....10

1.4 LA RÉUNION DES CHARGÉES DE PROJET.....10

1.4.1 Les caractéristiques de la population.....11

1.5 LA JOURNÉE D'ÉVALUATION.....11

1.5.1 Les caractéristiques de la population.....12

CHAPITRE 2 - LA DÉMARCHE (PROPOSÉE PAR LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC).....15

2.1 L'ANALYSE DE L'EFFECTIF.....15

2.1.1 La conformité à la démarche de la Commission des droits de la personnes du Québec.....16

2.1.2 Les difficultés.....16

2.1.3 La perception des personnes interrogées.....16

2.2 L'ANALYSE DE DISPONIBILITÉ DU BASSIN EXTERNE.....17

2.2.1 La conformité à la démarche de la Commission des droits de la personne du Québec.....17

2.2.2 Les difficultés....18

2.2.3 La perception des personnes interrogées....19

2.3 L'ANALYSE DE DISPONIBILITÉ DU BASSIN INTERNE....19

2.3.1 La conformité à la démarche de la Commission des droits de la personne du Québec....19

2.3.2 Les difficultés....20

2.3.3 La perception des personnes interrogées....20

2.4 L'ANALYSE DU SYSTÈME D'EMPLOI....20

2.4.1 La conformité à la démarche de la Commission des droits de la personne du Québec....21

2.4.2 Les difficultés....21

2.4.3 La perception des personnes interrogées....21

2.5 LA POLITIQUE ET LE PLAN D'ACTION....22

2.5.1 La conformité à la démarche de la Commission des droits de la personne du Québec....22

2.5.2 Les difficultés....23

2.5.3 La perception des personnes interrogées....23

2.6 L'APPRÉCIATION GLOBALE DE LA DÉMARCHE....23

2.7 EN RÉSUMÉ....25

CHAPITRE 3 - LA PARTICIPATION....29

3.1 L'EXPÉRIENCE DES ÉTABLISSEMENTS....29

3.2 L'ANALYSE DE PERCEPTIONS....30

3.3 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES....31

3.4 EN RÉSUMÉ....32

CHAPITRE 4 - L'APPROCHE VOLONTAIRE....35

4.1 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES....35

4.2 EN RÉSUMÉ....37

CHAPITRE 5 - LE SOUTIEN FINANCIER.....41

5.1 LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES ÉTABLISSEMENTS.....42

5.2 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES.....42

5.3 EN RÉSUMÉ.....44

CHAPITRE 6 - LE SOUTIEN TECHNIQUE.....47

6.1 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES.....48

6.2 EN RÉSUMÉ.....50

CHAPITRE 7 - LES RÉSULTATS.....53

7.1 ASSURER LA REPRÉSENTATION ÉQUITABLE DES FEMMES 54

7.1.1 La perception des personnes interrogées.....55

7.2 ÉLIMINER LES ÉLÉMENTS DISCRIMINATOIRES DANS LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES DE GESTION.....55

7.2.1 La perception des personnes interrogées.....56

7.3 SUSCITER CHEZ TOUT LE PERSONNEL UNE REFLEXION ET UNE REMISE EN QUESTION DE SES PERCEPTIONS, DE SES ATTITUDES ET DE SES COMPORTEMENTS, CONCERNANT LES APTITUDES ET LES INTÉRÊTS DES FEMMES À LEUR TRAVAIL.....57

7.3.1 La perception des personnes interrogées.....57

7.4 ÉLABORER À LONG TERME UN PLAN D'INTERVENTION ET UNE DÉMARCHE SIMILAIRE QUI VISERAIENT DIRECTEMENT LES ÉTUDIANTES ET LES ÉTUDIANTS.....57

7.4.1 La perception des personnes interrogées.....58

7.5 FORMULER DES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES MODIFICATIONS À L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....58

7.5.1 La perception des personnes interrogées.....59

7.6 EN RÉSUMÉ.....60

7.7 LES IMPACTS.....62

7.7.1 Les impacts chez les femmes.....62

7.7.2 Les impacts chez le personnel.....62

7.7.3 Les impacts chez les étudiantes et les étudiants.....62

7.7.4 Les impacts sur les systèmes de gestion.....63

7.7.5 Les impacts sur le climat de travail.....63

7.7.6 L'effet d'entraînement.....63

7.7.7 En résumé.....64

CHAPITRE 8 - LES CONDITIONS DE SUCCÈS.....67

8.1 L'ENGAGEMENT DE LA HAUTE DIRECTION.....67

8.2 LA NOMINATION D'UNE PERSONNE RESPONSABLE DU DOSSIER.....68

8.3 L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION.....68

8.4 LE SUIVI, LE CONTRÔLE ET L'ÉVALUATION.....69

8.5 EN RÉSUMÉ.....70

CHAPITRE 9 - L'IMPLANTATION.....73

9.1 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES.....73

9.2 EN RÉSUMÉ.....74

CHAPITRE 10 - CONCLUSION.....77

ANNEXE 1.....81

. Recommandations des chargées de projet.....83

. Synthèse de la journée d'évaluation.....85

ANNEXE 2.....87

. Tableau 1 89
Nombre de questionnaires expédiés selon le sexe et l'ordre d'enseignement

. Tableau 2 90
Nombre de questionnaires reçus selon le sexe et l'ordre d'enseignement

. Tableau 3 91
Taux de réponses selon le titre des personnes ayant répondu au questionnaire

. Tableau 4 92
Taux de réponses au questionnaire selon l'année de subvention

. Tableau 5 93
Etapes essentielles

. Tableau 6 94
Difficultés d'ordre méthodologique rencontrées dans la réalisation des analyses

. Tableau 7 96
Degré de satisfaction par rapport à la démarche de la Commission des droits de la personne du Québec

. Tableau 8 97
Qualificatif de la démarche

. Tableau 9 98
Communication
(exemples au Ministère)

. Tableau 10 101
Communication
(exemples dans les établissements)

. Tableau 11 103
Participation déterminante des groupes

. Tableau 12 104
Participation déterminante des groupes
(selon l'année de subvention)

. Tableau 13 106
Participation déterminante du personnel féminin

. Tableau 14 107
Participation des groupes

. Tableau 15 108
Consultation des groupes

. Tableau 16 109
Raisons d'un programme volontaire

. Tableau 17 110
Implication en l'absence de subvention

. Tableau 18 111
Formule choisie pour le programme

. Tableau 19 112
Programmes obligatoires: raisons

. Tableau 20 113
Soutien financier du Ministère, comme raison pour adhérer au programme

. Tableau 21 114
Subvention: degré de satisfaction

. Tableau 22 115
Subvention: degré de satisfaction
(selon l'année de subvention)

. Tableau 23 116
Subvention: degré de satisfaction
(selon la catégorie de personnel)

. Tableau 24 117
Subvention: soutien financier suffisant

. Tableau 25 118
Implication financière des établissements

. Tableau 26 119
Implication financière des établissements
(selon l'année de subvention)

. Tableau 27 120
Degré d'implication financière des établissements

. Tableau 28 121
Soutien offert par le Ministère

. Tableau 29 122
Matériel et soutien technique: satisfaction

. Tableau 30 123
Degré de satisfaction par rapport au matériel
et au soutien technique
(selon l'année de subvention)

. Tableau 31 125
Degré de satisfaction par rapport aux activités de
sensibilisation
(selon la catégorie de personnel)

. Tableau 32 126
Utilité des activités

. Tableau 33 127
Degré d'utilité des activités
(selon l'année de subvention)

. Tableau 34 129
Degré d'utilité des activités
(selon la catégorie de personnel)

. Tableau 35 130
Amélioration souhaitée pour les activités
(selon la catégorie de personnel)

. Tableau 36 132
Taux de féminité selon les catégories d'emploi
(établissement du premier groupe)

. Tableau 37 133
Taux de féminité selon les catégories d'emploi
(établissement du premier groupe)

. Tableau 38 134
Taux de féminité selon les catégories d'emploi
(établissement du premier groupe)

. Tableau 39 136
Augmentation du nombre de femmes

. Tableau 40 137
Non augmentation du nombre de femmes: raisons

. Tableau 41 138
Programme: facteur d'augmentation

. Tableau 42 139
Perception de l'augmentation du taux de féminité
(selon la catégorie de personnel)

. Tableau 43 140
Perception de l'augmentation du taux de féminité
(selon l'année de subvention)

. Tableau 44 141
Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes
comme outil de redressement de la situation des femmes
(selon la catégorie de personnel)

. Tableau 45 142
Importance des objectifs

. Tableau 46 143
Atteinte des objectifs

- Tableau 47 144
  Changements positifs
- Tableau 48 145
  Manifestation de l'intérêt des établissements non subventionnés
- Tableau 49 146
  Contacts des établissements non subventionnés
- Tableau 50 147
  Priorité des éléments de réussite

NOTE PRÉLIMINAIRE

Le présent rapport d'évaluation comporte certaines limites en raison de l'état d'avancement du programme d'accès à l'égalité dans les dix-huit établissements subventionnés[1].

Tous les établissements n'ont pas complété les différentes analyses ni adopté une politique et un plan d'action. L'échéancier prévu dans l'entente initiale qui liait les établissements avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science a été sous-estimé au moment du plan de démarrage.

Toutefois, cette étude fournira des données sur les résultats obtenus jusqu'à maintenant et permettra de faire le bilan du programme expérimental.

1. Au mois de janvier 1990, sur dix-huit établissements, six en sont à l'implantation de leur programme, quatre élaborent leur plan d'action, alors que huit en sont à l'analyse diagnostique ou sont en voie de déposer leur rapport d'analyse diagnostique.

INTRODUCTION

Dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en matière de condition féminine, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science s'est engagé, en 1986, à sélectionner des établissements de son réseau et à leur fournir un soutien technique et financier pour élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.

Assurer une représentation équitable des femmes et corriger les pratiques de gestion qui les désavantagent sont les principaux objectifs de ces programmes, mis en place dans onze collèges et sept universités.

Le gouvernement, en autorisant la mise en oeuvre d'un Plan d'action en matière de programmes volontaires d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, poursuivait comme objectif, non seulement le démarrage des programmes volontaires dans les ministères possédant un réseau et dans les entreprises privées[1], mais souhaitait également évaluer l'approche québécoise régissant ces programmes, afin de proposer les orientations à privilégier au Québec dans la réalisation de l'égalité. Il confiait alors au Secrétariat à la condition féminine la responsabilité de procéder à l'évaluation globale de l'expérience gouvernementale.

Les ministères, quant à eux, devaient participer à cette étude en procédant à l'évaluation des projets pilotes de leurs réseaux respectifs.

C'est dans cette perspective que le Bureau de la condition féminine a entrepris, en octobre 1989, l'évaluation de cette démarche expérimentée dans le réseau de l'enseignement supérieur.

Le présent Rapport d'évaluation comprend dix parties. Il fait état des résultats obtenus lors de l'évaluation et des impacts sur les groupes concernés. Il présente la démarche privilégiée par la Commission des droits de la personne du Québec, l'approche volontaire, le soutien technique, le soutien financier, les conditions de succès d'un programme et la participation, élément important de réussite. Enfin, il donne un aperçu de la phase d'implantation, moment décisif pour l'atteinte des objectifs.

Ce rapport a été transmis à la ministre déléguée à la Condition féminine et responsable de la Famille, laquelle saisira le Conseil des ministres des conclusions de l'expérience québécoise sur l'accès à l'égalité pour les femmes en emploi.

---

1. Il s'agit des ministères de l'Enseignement supérieur et de la Science, de l'Éducation, des Affaires municipales, de la Santé et des Services sociaux.

1.

LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION

1.

LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION

1. LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION

L'évaluation des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes tient compte des questions prioritaires désignées par les autorités du Ministère. Pour recueillir l'information, différentes techniques de cueillette de données ont été privilégiées. Les données proviennent de l'analyse de documents conservés au Ministère, d'une enquête par questionnaire, d'un groupe de discussion réunissant les chargées de projet des établissements subventionnés et d'une journée d'évaluation sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.

Dans le présent rapport, l'expression "personnes interrogées" fait référence aux chargées de projet réunies en groupe de discussion, aux personnes qui ont participé à la journée d'évaluation et aux personnes interrogées par questionnaire.

Les questions d'évaluation et les différentes techniques de cueillette de données sont exposées dans ce chapitre.

1.1 L'ÉNONCÉ DES QUESTIONS D'ÉVALUATION

Dans le cadre de la planification de l'évaluation, le Ministère a donné la priorité aux questions suivantes.

QUESTION I — Dans quelle mesure les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les universités et dans les cégeps subventionnés ont-ils été un outil approprié pour assurer une représentation équitable des femmes, dans les catégories d'emploi où elles sont sous-représentées?

QUESTION II — Dans quelle mesure le caractère volontaire des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les universités et dans les cégeps subventionnés a-t-il permis l'atteinte des objectifs poursuivis par ces programmes?

QUESTION III — Dans quelle mesure le soutien financier accordé par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science aux cégeps et aux universités a-t-il permis l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

QUESTION IV Dans quelle mesure le soutien technique (information, formation et communication) offert par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science a-t-il facilité l'élaboration du programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi, dans les universités et dans les cégeps subventionnés?

QUESTION V Dans quelle mesure les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi élaborés et implantés dans les universités et dans les cégeps subventionnés ont-ils produit un effet d'entraînement dans d'autres établissements d'enseignement supérieur?

QUESTION VI Dans quelle mesure la démarche prévue au Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité et proposée par la Commission des droits de la personne favorise-t-elle l'élaboration de ces programmes dans les universités et dans les cégeps subventionnés?

QUESTION VII Dans quelle mesure les gestionnaires, les groupes de femmes et les syndicats au sein des universités et des cégeps subventionnés ont-ils participé à l'élaboration et à l'implantation des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

1.2 L'ANALYSE DE DOCUMENTS

L'analyse de documents a porté principalement sur le matériel suivant[1]:

- les rapports d'analyse diagnostique (13);
- les politiques en matière d'accès à l'égalité (8);
- les plans d'action en matière d'accès à l'égalité (6);

- les rapports annuels des établissements subventionnés;
- les rapports d'étapes des établissements subventionnés;

- les protocoles d'entente intervenus entre les établissements subventionnés et le Ministère ainsi que les avenants;

---

1. Seuls les rapports d'analyse diagnostique, les politiques et les plans d'action, disponibles au mois de janvier 1990, ont été examinés.

- les demandes de subventions et autres documents;

- la correspondance concernant les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes;

- les textes des conférencières et du conférencier et la synthèse de la journée d'évaluation[1] sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.

1.3 L'ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE

Les deux versions du questionnaire d'évaluation ont été expédiés à 482 personnes, réparties dans les établissements subventionnés et non subventionnés. Les directeurs généraux, les vice-recteurs, la vice-rectrice, les directeurs ou les directrices des ressources humaines et les chargées de projet des établissements subventionnés ont toutes et tous été contactés (100 %). Les personnes de ce premier groupe ont reçu une version complète du questionnaire. Les représentantes et les représentants des syndicats, les représentantes des comités de femmes des syndicats, les membres des comités consultatifs et des personnes choisies au hasard (un homme et une femme) pour chaque catégorie de personnel, de tous ces établissements subventionnés, ont également reçu un questionnaire. Les sections du soutien technique et du soutien financier avaient été retirées de cette version du questionnaire.

Des personnes interrogées, 52 % ont répondu au questionnaire et formulé des commentaires sur le programme.

1.3.1 LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION

Les personnes ayant répondu au questionnaire présentent les caractéristiques suivantes:

- plus de réponses proviennent des femmes, 65,7 % (tableaux 1 et 2);

- plus de personnes ayant répondu au questionnaire proviennent du collégial, soit 62,1 % (tableaux 1 et 2);

- les chargées de projet, les directrices et les directeurs des ressources humaines ont répondu dans une forte proportion au questionnaire, respectivement 89,2 % et 81,8 % (tableau 3);

---

1. Marie-Thérèse VINET, Synthèse de la journée d'évaluation, à l'annexe 1, p. 85.

- les taux de réponses pour les années de subvention du programme sont les suivants: 17,8 % en 1986-1987, 33 % en 1987-1988 et 54,8 % en 1988-1989 (Tableau 4);

- des hommes contactés, 38,8 % ont répondu au questionnaire. Il s'agit principalement des gestionnaires des établissements (Tableau 2);

- des femmes contactées, 70 % ont répondu au questionnaire. Ce sont les chargées de projet, les membres des comités consultatifs, les représentantes des comités de femmes, quelques représentantes syndicales et les représentantes des comités de femmes des syndicats (Tableau 2);

- l'élément de réponse "je ne sais pas" a parfois été important. À ce sujet, peut-on s'interroger sur le taux de pénétration du programme dans les établissements?

1.3.2 LES CONSIDÉRATIONS TECHNIQUES POUR L'ANALYSE

- De façon globale, trois variables ont été utilisées: le sexe, l'année de subvention, le statut et, dans quelques rares cas, la variable sexe en relation avec l'ordre d'enseignement.

- En général, pour les réponses analysées, seulement celles qui présentaient un écart de 20 % ont été retenues.

1.4 LA RÉUNION DES CHARGÉES DE PROJET

Un groupe de discussion formé des chargées de projet des établissements subventionnés a permis de recueillir des informations sur les thèmes suivants:

- la méthodologie;

- les difficultés rencontrées lors des analyses (suggestions de changement pour l'avenir);

- les objectifs généraux, leur importance, les conditions de succès, le caractère volontaire ou obligatoire du programme;

- l'impact du programme dans chaque établissement (les mesures en cours d'élaboration du programme, les retombées positives du programme).

Pour discuter des thèmes à l'étude, les chargées de projet présentes se retrouvaient dans l'un des deux groupes de travail, celui des collèges ou celui des universités. Une chargée de projet animait chacun de ces groupes. Par la suite, réunies en assemblée plénière, elles ont fait consensus sur les sujets traités, dressé le bilan et la prospective du programme et formulé des recommandations[1].

1.4.1 LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION

À cette rencontre, 16 établissements sur une possibilité de 18 étaient représentés. Des invitations avaient été adressées à 31 chargées de projet ayant travaillé à un moment ou à un autre dans le programme; 19 d'entre elles ont répondu à cette invitation.

1.5 LA JOURNÉE D'ÉVALUATION

Dans le but de réfléchir et d'échanger sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, le Bureau de la condition féminine du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science a organisé une journée d'évaluation, réunissant entre autres des personnes des établissements subventionnés et non subventionnés. Cette journée portait sur les thèmes suivants:

- les conditions de succès d'un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes;
- les impacts de l'élaboration et de l'implantation d'un tel programme;
- l'avenir de ce programme.

1. Les recommandations des chargées de projet sont disponibles à l'annexe 1, p. 83.

Toute la journée s'est déroulée en assemblée plénière, le conférencier et les conférencières ont présenté les thèmes à l'étude. Dans un premier temps des personnes réunies en tribune intervenaient et, dans un deuxième temps, la salle réagissait. À la fin de la journée, une personne invitée présentait la synthèse[1] des discussions.

1.9.1 LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION

Le nombre de personnes qui ont participé à cette journée s'élève à 146: 46 hommes et 100 femmes. Parmi ces personnes, 11 représentaient des établissements non subventionnés. Les personnes présentes se répartissent de la façon suivante:

- 28 gestionnaires;
- 21 chargées de projet;
- 30 personnes des syndicats;
- 43 personnes à titre individuel;
- 11 personnes des établissements non subventionnés;
- 8 personnes du Ministère;
- 5 représentantes de comités de femmes.

1. Marie-Thérèse VINET, Synthèse de la journée d'évaluation, à l'annexe 1, p. 85.

2.

LA DÉMARCHE

2. LA DÉMARCHE

Lors de l'élaboration des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, les établissements d'enseignement supérieur ont adopté la démarche proposée par la Commission des droits de la personne du Québec et par le Ministère. Cette démarche prévoit les étapes suivantes:

- l'analyse de l'effectif;
- l'analyse de disponibilité;
- l'analyse du système d'emploi;
- la préparation d'une politique et d'un plan d'action;
- la consultation.

L'étude de ces différentes étapes permettra d'évaluer, dans quelle mesure cette démarche favorise l'élaboration de ces programmes. L'importance et l'utilité, la conformité avec la démarche de la Commission des droits de la personne du Québec et les difficultés rencontrées lors des analyses sont traitées dans le présent chapitre.

2.1 L'ANALYSE DE L'EFFECTIF

L'analyse de l'effectif indique la situation des femmes, par rapport à celle de l'ensemble du personnel de l'établissement. Cette analyse dresse le portrait statistique des différentes catégories de personnel et concerne la formation, l'expérience et les conditions de travail.

Le portrait de la situation des femmes est tracé avec une grande précision dans les rapports d'analyse diagnostique des établissements[1]. De l'analyse de l'effectif se dégagent les constatations suivantes:

- la sous-représentation des femmes dans la majorité des catégories d'emploi, notamment chez le personnel de direction, le personnel de soutien manuel et le personnel enseignant;

- la concentration des femmes dans les secteurs qui leur sont traditionnellement réservés (chez le personnel de bureau, par exemple);

- la rémunération inférieure des femmes par rapport à celle des hommes;

- la précarité des emplois féminins.

---

1. Au mois de juin 1990, 14 rapports d'analyse diagnostique sont disponibles au Ministère.

Cette analyse s'est révélée très utile, car elle a permis au personnel des établissements d'enseignement supérieur de se rendre compte de la place réelle occupée par les femmes.

Les résultats de l'analyse de l'effectif occupent une place prépondérante dans les rapports d'analyse diagnostique. L'analyse de l'effectif représente plus de 40 % du rapport pour sept établissements sur onze[1].

2.1.1 LA CONFORMITÉ À LA DÉMARCHE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

L'analyse de l'effectif a été menée conformément à ce que suggère le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. La plupart des établissements ont considéré les emplois à statut précaire, emplois occupés majoritairement par les femmes. Par contre, quelques établissements ont limité leur étude au personnel régulier.

2.1.2 LES DIFFICULTÉS

L'analyse de l'effectif ne s'est pas réalisée sans difficulté. En effet, l'absence de données ventilées par sexe, une information dispersée, des ressources restreintes dans l'établissement, le temps requis pour la compilation de certaines données, qui ne sont pas sur support informatique, l'absence de données pour certaines catégories d'emploi, notamment la scolarité et l'expérience pour le personnel de soutien, des systèmes non conçus pour répondre aux demandes sont parmi les difficultés majeures rencontrées dans ce travail.

2.1.3 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

- L'analyse de l'effectif est considérée comme une étape essentielle de la démarche par 83,1 % des personnes, ayant répondu au questionnaire (Tableau 5).

- Selon les chargées de projet réunies en groupe de discussion, cette analyse est essentielle. Elle démontre les lacunes des systèmes et les problèmes qu'elle soulève, illustrent l'absence de préoccupations pour les femmes dans la gestion des dossiers des établissements.

---

1. Cette étude remonte au mois de janvier 1990.

2.2 L'ANALYSE DE DISPONIBILITÉ DU BASSIN EXTERNE

L'analyse de disponibilité du bassin externe indique la proportion des femmes qui, à l'extérieur de l'établissement, possèdent la compétence pour occuper un poste ou qui seraient aptes à acquérir cette compétence.

Dans les établissements, l'analyse de disponibilité est perçue comme crédible, car elle est réalisée par la Commission des droits de la personne du Québec. Comme les objectifs numériques[1] fixés sont supérieurs à la situation observée dans les établissements, cette analyse constitue la preuve que les femmes sont sous-représentées. Toutefois, cette analyse reproduit la situation déjà existante, situation discriminatoire pour les femmes si l'on considère le profil du bassin actuel de disponibilité.

Considérant les limites que cette analyse comporte, permettra-t-elle d'augmenter la représentativité des femmes?

2.2.1 LA CONFORMITÉ À LA DÉMARCHE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

À la demande de la plupart des établissements d'enseignement supérieur, la Commission des droits de la personne du Québec a réalisé l'analyse du bassin externe de disponibilité, non pas pour tous les emplois mais pour ceux qui sont à prédominance masculine (plus de 60 % d'hommes). Par contre, cette analyse n'a pas été complétée pour le personnel enseignant de toutes les universités.

Par ailleurs, les résultats de cette analyse ne sont pas perçus comme des objectifs absolus à atteindre. Les établissements, s'appuyant sur un texte[2] fourni par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science en 1987, ont considéré les résultats de cette analyse comme "fournissant un indice de référence théorique"[3].

---

1. Nombre de femmes qui devraient occuper un emploi.
2. Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, Services aux clientèles spécifiques, Guide de formation, analyse de disponibilité, p. 1, disponible au Ministère.
3. Commission des droits de la personne du Québec, Programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Guide d'élaboration et d'implantation, Montréal, 1re partie, chapitre 5, p. 8. Le Ministère s'est appuyé sur ce texte pour proposer aux établissements d'interpréter les résultats comme des indices de référence théorique. De plus, il justifie sa proposition se référant au rôle d'exemple, que doivent donner les établissements d'enseignement supérieur.

Quelques établissements les interprètent comme "une estimation relative de la proportion que les femmes devraient minimalement représenter dans un emploi donné" et plusieurs mentionnent la possibilité de négocier, avec les syndicats ou d'autres groupes, la détermination d'objectifs numériques; en cela, ils s'écartent de la démarche. En effet, la Commission des droits de la personne considère les résultats de l'analyse de disponibilité comme étant l'objectif à atteindre.

Pour la majorité des plans d'action disponibles, les objectifs numériques découlent de cette analyse. Ils sont formulés par catégorie ou corps d'emploi et par discipline pour le corps professoral. Cependant, d'autres sources ont été utilisées, tel le nombre de femmes diplômées des 2e et 3e cycles des universités.

Dans quelques cas, les établissements n'ont pas demandé ou tout simplement pas utilisé cette analyse.

2.2.2 LES DIFFICULTÉS

L'analyse de disponibilité a présenté de multiples difficultés d'ordre technique et d'ordre théorique. Sur le plan technique, on retrouve par exemple: les problèmes d'appariement entre les plans de classification et le code utilisé par la Commission des droits de la personne du Québec, l'absence de définitions de tâches, dans certains métiers ou certaines professions ou des définitions incomplètes, ambiguës ou jugées non valides[1].

Sur le plan théorique, plusieurs aspects de l'analyse de disponibilité effectuée par la Commission des droits de la personne sont remis en question: les statistiques du Recensement canadien ne révélant pas la scolarité des femmes, mais leur type d'emploi, la difficulté d'évaluer la proportion de la population détenant l'expérience requise, l'absence de données sur les femmes non inscrites dans la main-d'oeuvre active mais possédant les qualifications requises, etc. Très souvent, les données de cette analyse sont conservatrices et limitent les objectifs à atteindre. Certains établissements ont jugé essentiel de fixer des objectifs numériques supérieurs. Cette analyse se révèle complexe et le temps alloué pour la réaliser a été sous-estimé.

---

1. Consulter le tableau 6, Difficultés d'ordre méthodologique à l'annexe 2, p. 94.

2.2.3 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

- L'analyse de disponibilité du bassin externe est considérée comme essentielle par 69,6 % des personnes ayant répondu au questionnaire. Toutefois, parmi les analyses, c'est celle qui reçoit le moins de réponses la désignant comme une étape essentielle pour la formulation des objectifs du programme (Tableau 5).

- Les chargées de projet réunies en groupe de discussion proposent de réévaluer et d'assouplir la méthodologie utilisée. Elles suggèrent de procéder à une analyse sur le plan national, régulièrement mise à jour et complétée selon les besoins des établissements. Elles proposent de considérer les résultats de l'analyse de disponibilité non comme un maximum à atteindre mais plutôt comme un seuil minimum pour fixer les objectifs numériques d'emploi, recommandant même de fixer à 40 % et 50 % la détermination de ces objectifs. Certaines ont même mentionné la possibilité d'éliminer cette analyse en raison de ses limites.

2.3 L'ANALYSE DE DISPONIBILITÉ DU BASSIN INTERNE

L'analyse de disponibilité du bassin interne indique la proportion de femmes dans l'établissement, qui possèdent la compétence pour occuper un poste ou, qui seraient aptes à acquérir cette compétence.

Bien qu'un seul établissement ait procédé à cette analyse, la plupart des plans d'action contiennent une mesure visant à doter l'établissement d'un système de cueillette de données sur l'expérience et la scolarité de tout le personnel, de manière à connaître les compétences des femmes à leur emploi.

Comme il y a peu d'engagement de personnel actuellement dans les collèges et dans les universités, l'analyse de disponibilité interne pourrait s'avérer plus importante que celle du bassin externe. L'augmentation de la représentativité des femmes dans toutes les catégories d'emploi et l'amélioration des conditions de travail des femmes passent par la promotion, le perfectionnement, la formation, etc.

2.3.1 LA CONFORMITÉ À LA DÉMARCHE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

Cette analyse ne fait pas partie de la démarche proposée par la commission des droits de la personne du Québec.

2.3.2 LES DIFFICULTÉS

La plupart des établissements ont déploré le manque de données nécessaires à cette étude et le temps requis pour les recueillir. De plus, cette analyse présente le même risque que l'analyse de disponibilité externe, soit de puiser dans un bassin qui reproduit déjà la discrimination.

2.3.3 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

- Les chargées de projet réunies en groupe de discussion affirment qu'une analyse de disponibilité du bassin interne s'avérerait souvent plus utile, en raison des conditions d'engagement de personnel des établissements. Elles proposent de considérer la clientèle étudiante pour déterminer le bassin de disponibilité du personnel enseignant.

2.4 L'ANALYSE DU SYSTÈME D'EMPLOI

L'analyse du système d'emploi permet de déterminer les politiques et les pratiques de gestion qui, apparemment neutres, ont un effet discriminatoire pour les femmes à l'emploi des établissements. Cette analyse touche le recrutement, la promotion, la mutation et la rémunération. Les résultats de l'analyse du système d'emploi devraient permettre de reconnaître la discrimination et les lieux où elle s'exerce.

Les rapports d'analyse diagnostique des établissements du premier groupe contiennent peu de renseignements sur les politiques et les pratiques de gestion discriminatoires. En effet, moins de 20 % du rapport est consacré à cette analyse. Les établissements du deuxième groupe ont étudié d'une manière plus approfondie les sous-systèmes d'emploi, constatant l'exclusion des femmes et déterminant d'une façon plus précise certaines pratiques discriminatoires. L'analyse du système d'emploi occupe 31 % des rapports du deuxième groupe. Cette différence peut sans doute s'expliquer, par la prise de conscience de l'importance de cette analyse et par la disponibilité d'un plus grand nombre d'outils pour la réaliser. Il est prématuré d'évaluer l'expérience du troisième groupe puisque les rapports d'analyse diagnostique ne sont pas tous disponibles[1].

---

1. Situation remarquée au moment de l'analyse documentaire au mois de janvier 1990.

2.4.1 LA CONFORMITÉ À LA DÉMARCHE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

Les travaux réalisés pour l'étude du système d'emploi se sont inspirés largement de la méthode proposée dans les cahiers de la Commission des droits de la personne. Cette dernière déterminait six sous-systèmes d'emploi, deux d'entre eux (la dotation en ressources humaines, la formation et le développement des ressources humaines) ont été plus particulièrement étudiés par les établissements des deux premiers groupes.

2.4.2 LES DIFFICULTÉS

Les raisons suivantes sont invoquées pour expliquer la difficulté d'obtenir de l'information sur le système d'emploi: la pauvreté, l'insuffisance et l'imprécision des dossiers pour la plupart des pratiques de gestion, l'absence de données ventilées par sexe, l'impossibilité de retracer l'historique des dossiers et des mouvements de personnel, les différences structurelles d'une catégorie d'emploi à une autre et les résistances rencontrées lors de la cueillette des données. À ces aspects, s'ajoute la difficulté reliée à la diversité des politiques et des pratiques de gestion dans les différents services ou départements des établissements. Comme les politiques et les pratiques de gestion ne sont pas clairement identifiées, elles peuvent favoriser l'émergence de la discrimination systémique.

2.4.3 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

- Les personnes ayant répondu au questionnaire (78,5 %) jugent cette analyse essentielle (Tableau 5).

- Les chargées de projet réunies en groupe de discussion considèrent que l'analyse du système d'emploi est un outil de changement de valeur et devrait demeurer une préoccupation constante des milieux. Cette analyse constitue, selon elles, l'outil le plus approprié pour reconnaître la discrimination systémique. Elles recommandent: qu'une plus grande place soit accordée à cette analyse dans le processus d'élaboration du programme et qu'à cette fin, des outils appropriés soient développés, que les ressources nécessaires soient consenties et que l'échéancier des diverses analyses soit adapté au calendrier scolaire.

2.5 LA POLITIQUE ET LE PLAN D'ACTION

La politique consiste en l'énoncé de principes généraux, sur l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes tandis que le plan d'action est la traduction concrète de ces principes et de la volonté d'agir de la direction. Le dernier comprend des mesures de soutien, d'égalité des chances et de redressement, un plan d'affectation des ressources et des mécanismes de suivi et d'évaluation.

Les mesures de soutien s'adressent à l'ensemble du personnel et visent à faciliter l'exercice d'un emploi. Dans les plans d'action étudiés, celles-ci représentent de 3 % à 33 % de l'ensemble des mesures.

Les mesures d'égalité des chances, mesures permanentes, visent à éliminer les obstacles à l'égalité. Elles ont été retenues dans une proportion de 33 % à 82 % de l'ensemble des mesures. Elles ont pour objectif d'assurer aux femmes l'égalité d'exercice d'un droit, en éliminant les pratiques discriminatoires dans la gestion de l'établissement. Comme elles ne permettent pas le redressement de la situation des femmes, la large place faite à ces mesures, dans les plans d'action des établissements, suscite une interrogation quant à l'atteinte de l'objectif premier des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes: la représentation équitable des femmes.

Ce sont les mesures de redressement, qui se rapportent directement à cet objectif, puisqu'elles visent à éliminer les effets de la discrimination subie par les femmes en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels. Ces mesures ne sont contenues dans les plans d'action que dans une proportion de 8 % à 42 % de l'ensemble des mesures. La faible proportion de ces mesures, dans certains plans d'action, remet en question la volonté réelle de l'établissement et l'engagement du milieu, dans cette démarche d'égalité en emploi pour les femmes.

2.5.1 LA CONFORMITÉ À LA DÉMARCHE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

Les établissements d'enseignement supérieur ont adopté une politique et un plan d'action[1]. Dans certains cas, conformément au protocole d'entente, une consultation paritaire a eu lieu. Puisque cette démarche paritaire est basée sur la consultation du milieu, elle devrait favoriser la réussite du programme.

---

1. Au mois de janvier 1990, sept établissements ont adopté une politique alors que six ont à leur actif un plan d'action.

2.5.2 LES DIFFICULTÉS

Les changements entraînés dans les systèmes de gestion, par l'adoption d'une politique et d'un plan d'action, sont parfois à l'origine de certaines résistances. Par exemple, résistances de la part des femmes à qui s'adressent les mesures de redressement contenues dans les plans d'action. En effet, les femmes craignent que leurs compétences soient mises en doute en raison des avantages préférentiels qu'accordent ces mesures. Résistances de la part des hommes, qui ne perçoivent pas ces mesures comme des avantages préférentiels pour redresser une situation jugée discriminatoire, mais comme des marques de favoritisme à l'égard des femmes. De plus, les différentes sources de données font ressortir les résistances des hommes en raison de leurs droits acquis.

2.5.3 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

Les chargées de projet réunies en groupe de discussion suggèrent que la volonté réelle de l'établissement, étroitement liée à celle du Ministère, devrait s'exprimer par l'adoption de mesures qui visent à corriger, voire à redresser la situation des femmes en emploi. Les personnes présentes lors de la journée d'évaluation expriment les résistances du milieu, en particulier la résistance des gestionnaires à modifier leur attitude et à changer leur système de gestion. Les changements ne remettent-ils pas en cause leur façon de gérer? Il faut rappeler, à ce chapitre, que la discrimination systémique est un effet du système non attribuable à une seule personne. Pour permettre d'atténuer les résistances du milieu, des mécanismes d'information et de sensibilisation doivent être mis en place lors de l'élaboration mais aussi lors de l'implantation du programme.

2.6 L'APPRÉCIATION GLOBALE DE LA DÉMARCHE

Les directeurs généraux, les vice-recteurs et la vice-rectrice, les directeurs et les directrices des ressources humaines et les chargées de projet interrogés par questionnaire ont porté un jugement global sur la démarche proposée.

Dans une proportion de 64,2 %, ces personnes expriment de la satisfaction et de la très grande satisfaction face à l'ensemble de la démarche (Tableau 7). De façon globale, 75,8 % d'entre elles ont jugé essentielles, les étapes de cette démarche (Tableau 5).

Par contre, elles ont parfois rencontré des difficultés d'ordre méthodologique ou stratégique. Sur le plan méthodologique, elles qualifient cette démarche de lourde et complexe (Tableau 8). Le temps requis pour effectuer les analyses ne permet pas d'insister sur

la mise en place de mécanismes d'information et de sensibilisation; éléments stratégiques importants pour apaiser les résistances du milieu.

2.7 EN RÉSUMÉ

Les établissements d'enseignement supérieur ont adopté globalement la méthodologie suggérée par la Commission des droits de la personne du Québec. Toutefois, la démarche retenue pour les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes doit être considérée sous l'angle de l'expérimentation.

La plupart des analyses se sont révélées pertinentes et utiles, bien qu'elles aient comporté certains problèmes d'ordre technique et méthodologique; en particulier l'analyse de disponibilité du bassin externe. Les chargées de projet réunies en groupe de discussion suggèrent que des modifications soient apportées à cette analyse. En raison du peu d'engagement de personnel, certains établissements ont envisagé de considérer le bassin interne de disponibilité. Cependant, ils ont déploré le manque de temps et de données nécessaires pour réaliser cette analyse. L'analyse de l'effectif s'est révélée très utile, car elle a permis au personnel des établissements d'enseignement supérieur, de se rendre compte de la sous-représentativité des femmes et de la précarité de leurs emplois.

Les politiques et les plans d'action ont également été élaborés conformément à la démarche de la Commission des droits de la personne du Québec. Cependant, les plans d'action des établissements contiennent peu de mesures de redressement. De telles mesures visent à éliminer les effets de la discrimination subie par les femmes en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels.

De façon générale, l'ampleur de la démarche et le temps requis pour réaliser les différentes étapes ont été sous-estimés.

Les établissements d'enseignement supérieur ont consenti beaucoup de temps et d'efforts aux aspects méthodologiques des programmes.

3.

LA PARTICIPATION

3. LA PARTICIPATION

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science a reconnu la participation, comme l'une des conditions de succès du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. La participation des femmes, des gestionnaires, des syndicats et de tout le personnel, est un aspect stratégique important du programme. En effet, les changements sociaux que cette démarche suppose, vont de pair avec l'adhésion de toutes ces personnes, aux objectifs poursuivis par le programme. Pour favoriser l'adhésion et la participation de toutes et de tous, des opérations d'information, de sensibilisation et de consultation doivent être mises en place.

L'expérience des établissements et l'analyse de perceptions, comme moyen de sensibilisation du milieu, sont étudiées dans le présent chapitre.

3.1 L'EXPÉRIENCE DES ÉTABLISSEMENTS

Les établissements du premier groupe ont sollicité la participation des groupes, en particulier lors de l'analyse de perceptions et de la consultation sur les conclusions du rapport d'analyse diagnostique. L'analyse de perceptions, réalisée au début du programme, n'a pas recueilli un taux de participation élevé (environ 15 %). La consultation[1] s'est faite lors de rencontres individuelles, d'ateliers ou d'audiences publiques. Dans certains établissements, la période de consultation a du être allongée car la participation était limitée. Pour cette même raison, d'autres établissements ont repris cette opération selon une formule différente de celle choisie initialement.

Les établissements du premier groupe ont élaboré peu d'outils d'information et de sensibilisation. Préoccupés par la méthodologie, disposant de peu de temps et de moyens restreints, ils n'ont pas adapté le plan de communication proposé en 1987 par les Services aux clientèles spécifiques du Ministère.

Forts de cette expérience et devant les difficultés rencontrées par le premier groupe, les établissements du deuxième groupe et, plus particulièrement ceux du troisième groupe, ont mis l'accent sur les

---

1. S'inspirant de la démarche proposée par la Commission des droits de la personne du Québec, le protocole d'entente signé entre le Ministère et les établissements présente la consultation comme une phase du programme d'une durée de deux mois. Dans cette même entente, l'établissement s'engage à informer régulièrement son personnel.

aspects stratégiques du programme. Ils ont ressenti la nécessité d'inciter toutes les personnes de l'établissement à adhérer aux principes du programme et à participer à la démarche.

Si les ateliers de perceptions, tenus par les établissements du deuxième groupe, n'ont pas obtenu plus de succès que les ateliers du premier groupe; les rencontres individuelles avec le personnel et les questionnaires distribués aux gestionnaires ont connu un taux de participation plus élevé.

Pour ces établissements, la consultation s'est effectuée de façon plus officielle auprès des syndicats, des régies, des comités d'administration et des différentes catégories de personnel. Cette opération, qui a duré généralement plus de deux mois, a été menée en concomitance avec d'autres opérations de communication, d'information et de sensibilisation. L'expérience révèle que la consultation doit être amorcée dès le début du programme.

Pour stimuler la participation des groupes, le Bureau de la condition féminine du Ministère a proposé en 1988, des plans de communication sur mesure et confectionné des outils d'information et de sensibilisation en collaboration avec les établissements[1].

3.2 L'ANALYSE DE PERCEPTIONS

L'analyse de perceptions s'est révélée un moment privilégié pour entrer en contact avec tout le personnel. Elle s'inscrit, dans ce que la Commission des droits de la personne du Québec appelle, la consultation permanente. Cette analyse, inspirée par les expériences américaine et ontarienne, vise à connaître la compréhension du phénomène de la discrimination systémique et à mesurer le degré de réceptivité d'un programme d'accès à l'égalité. Elle a pour but de connaître les valeurs du milieu et de le consulter, sur les mesures à prendre pour atteindre les objectifs poursuivis par le programme. En plus de mesurer le degré d'information du personnel, cette analyse permet de connaître les résistances du milieu et de relever certaines pratiques de gestion discriminatoires.

Le protocole d'entente, intervenu entre le Ministère et les établissements du premier groupe, prévoyait que ces établissements devaient engager une société-conseil pour préparer cette analyse. Les ateliers de perceptions, conduits en l'absence de la chargée de projet, réunissaient le personnel par catégorie d'emploi et se déroulaient de façon informelle. Les rapports d'analyse diagnostique font état des points saillants de ces rencontres.

---

1. Les opérations et les outils de communication du Ministère et des établissements font l'objet des tableaux 9 et 10 de l'annexe 2, p. 98.

Les ateliers de perceptions des établissements du deuxième et du troisième groupe ont habituellement été menés par un membre du comité consultatif de l'établissement, en présence de la chargée de projet. Mixtes, ou non mixtes, ces ateliers se sont généralement tenus sur les heures de travail et ont eu lieu de façon informelle. Dans certains cas, les chargées de projet ont confectionné un questionnaire pour mesurer le degré d'adhésion du personnel au programme.

Les principales difficultés, rencontrées par les chargées de projet au regard de cette analyse, sont l'absence d'outils standardisés pour faciliter leur travail et le peu d'objectivité et de validité scientifique accordées par les établissements, aux résultats obtenus.

3.3 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

- Les personnes ayant répondu au questionnaire et les chargées de projet réunies en groupe de discussion sont d'avis, que la participation des différents groupes est déterminante dans l'élaboration du programme. Des personnes interrogées par questionnaire, 68,3 % croient que la participation de la haute direction a été déterminante, 59 % la participation des syndicats, 56,2 % celle du personnel féminin et 56 % celle des groupes de femmes (Tableau 11).

- Selon l'année de subvention ou la catégorie d'emploi des personnes interrogées, cette perception diffère. À titre d'exemple, pour l'année 1987-1988, les personnes ayant répondu au questionnaire estiment déterminante et très déterminante la participation des syndicats dans une proportion de 71,2 % et de 44,5 % en 1986-1987 (Tableau 12). La participation du personnel féminin semble être un facteur déterminant et très déterminant, dans l'élaboration du programme pour 100 % des directeurs généraux, des vice-recteurs et de la vice-rectrice et pour 56,5 % des chargées de projet (Tableau 13).

- Si la participation semble être un facteur déterminant, elle n'en est pas moins différente d'une catégorie de personnel à l'autre. Selon les personnes interrogées par questionnaire, le personnel féminin a beaucoup et énormément participé à la démarche pour 60,4 % d'entre elles, les groupes de femmes, pour 59,7 %, les syndicats, pour 49,4 % et la haute direction pour 49,2 %. La plupart de ces personnes, plus de 71 %, estiment que le personnel masculin a peu et très peu participé (Tableau 14).

- Au chapitre de la consultation, les personnes interrogées par questionnaire estiment que les différents groupes ont été consultés dans l'élaboration du programme (Tableau 15).

3.4 EN RÉSUMÉ

Au fur et à mesure de l'expérimentation du programme, les établissements subventionnés ont découvert l'importance stratégique de la consultation et de la participation des groupes à la démarche. Pour opérer les changements de mentalité et d'attitude que ce programme suppose, la participation du milieu et son adhésion aux objectifs poursuivis sont essentielles.

La poursuite du programme révèle, que la consultation doit être amorcée au tout début de l'élaboration du programme et qu'un plan de communication et des outils appropriés sont nécessaires pour susciter la participation de toutes les personnes: les gestionnaires, les femmes, les syndicats et le personnel.

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes ne peuvent connaître un réel succès, sans la participation de tous les groupes concernés et sans l'action concertée de tout le milieu. Du temps et des moyens doivent y être consacrés.

4.

L'APPROCHE VOLONTAIRE

4. L'APPROCHE VOLONTAIRE

L'approche volontaire[1] a été retenue dans le Plan d'action gouvernemental, pour les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Ces programmes ont été mis en place dans plusieurs réseaux: affaires municipales, affaires sociales, éducation, entreprises privées et enseignement supérieur. Avant le démarrage du programme, aucun cégep et aucune université n'avait entrepris une démarche d'accès à l'égalité, telle que proposée par la Commission des droits de la personne du Québec.

Pour inciter les établissements de son réseau à adhérer au programme, le Ministère a consenti une aide financière et fourni un soutien technique aux universités et aux collèges intéressés. Cinquante-trois établissements avaient signifié leur intérêt au Ministère, dix-huit d'entre eux ont reçu une subvention au cours des trois ans du programme.

Il faut mentionner que l'approche volontaire, retenue par le Ministère, était assortie d'une entente signée avec les établissements. Cette entente stipulait que, pour recevoir la subvention, chaque établissement s'engageait à procéder à l'analyse diagnostique, à élaborer une politique et un plan d'action, à fournir un rapport sur l'utilisation de la subvention et à confier la responsabilité de l'implantation à une personne en autorité. En raison de l'état d'avancement des travaux dans les établissements, il est prématuré d'évaluer si cette approche volontaire permet d'atteindre les objectifs qualitatifs et quantitatifs du programme.

4.1 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

. Parmi les commentaires recueillis, lors de l'enquête par questionnaire, l'importance de l'incitation financière pour motiver l'adhésion de l'établissement au programme est l'un des motifs les plus souvent invoqués. Des personnes interrogées par questionnaire, 66,3 % considèrent que le soutien financier a constitué un élément important dans la décision de l'établissement de s'engager dans la démarche. En l'absence de subvention, 51,5 % de ces personnes ne croient pas que l'établissement aurait adhéré au programme et seulement 9,2 % le croient (Tableaux 16 et 17).

1. Lors du sommet économique "Décision 85", les femmes réclamaient des programmes obligatoires.

- Parmi les autres raisons invoquées par les personnes ayant répondu au questionnaire, l'image de l'établissement est une raison majeure pour 66,3 % d'entre elles. La pression des femmes et la volonté d'agir de la direction obtiennent respectivement 49,6 % et 46,4 % des faveurs (Tableau 16).

- Les chargées de projet réunies en groupe de discussion ont formulé des recommandations[1] sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Elles recommandent, que les programmes du réseau de l'enseignement supérieur soient obligatoires, conventionnés et doublés d'une démarche d'appropriation par le milieu. Elles appuient cette recommandation sur les difficultés et les résistances aux changements, rencontrées lors de l'élaboration et de l'implantation du programme. De plus, la bonne volonté ne leur semble pas un levier suffisant pour corriger la discrimination systémique.

- Les personnes interrogées par questionnaire abondent dans le même sens; 51,8 % optent pour des programmes obligatoires et subventionnés. Les femmes choisissent cette option dans une proportion de 63,8 % et les hommes de 30,2 % (Tableau 18).

- Le choix des programmes obligatoires, assortis d'une subvention, est motivé par différentes raisons. Les personnes interrogées par questionnaire évoquent la question d'équité et de justice sociale dans une proportion de 87,6 %, la mission éducative des établissements de 80,3 % et le financement des établissements à même les fonds publics de 73,7 % (Tableau 19).

- Quant à l'option volontaire, selon les personnes interrogées par questionnaire, les raisons qui militeraient en sa faveur sont les suivantes: pour conserver l'autonomie de gestion de l'établissement (46,6 %), pour aller au même rythme que le changement social (43,2 %) et pour juger de l'opportunité d'entreprendre un tel programme (40,9 %).

---

1. Les recommandations se retrouvent à l'annexe I, p. 83.

4.2 EN RÉSUMÉ

L'approche volontaire, retenue par le Ministère pour les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, était assortie d'une subvention. De plus, une entente liait les établissements et le Ministère. Selon les chargées de projet réunies en groupe de discussion, en raison des difficultés et des résistances aux changements rencontrées lors de l'élaboration et de l'implantation du programme, celui-ci devrait être obligatoire, conventionné et doublé d'une démarche d'appropriation par le milieu. La bonne volonté ne leur semble pas un levier suffisant pour corriger la discrimination systémique. Un bon nombre de personnes interrogées par questionnaire (51,8 %) semblent opter pour cette approche obligatoire assortie d'une subvention (Tableau 18).

L'approche volontaire retenue pour le programme a-t-elle permis d'atteindre les objectifs poursuivis? L'état d'avancement des travaux dans les établissements ne permet pas encore de répondre à cette question.

5.

LE SOUTIEN FINANCIER

5. LE SOUTIEN FINANCIER

Dans son plan d'action en matière de condition féminine pour 1986-1987, le gouvernement du Québec a réaffirmé sa volonté de maintenir et de développer ses interventions afin d'améliorer les conditions des femmes. À cet effet, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science a reçu une somme de 1 540 000 $ pour favoriser l'implantation volontaire, du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.

Cette somme qui se répartit comme suit: 500 000 $ en 1986-1987, 460 000 $ en 1987-1988 et 580 000 $ en 1988-1989, a permis d'apporter un soutien technique et financier à dix-huit établissements d'enseignement supérieur. Alors qu'initialement le Ministère avait prévu s'associer à une quarantaine d'établissements de son réseau, des subventions ont été versées à onze collèges et à sept universités. Les établissements du premier groupe(1986-1987) ont reçu une subvention de base de 41 000 $, les établissements du deuxième groupe (1987-1988) de 40 000 $ à 50 000 $ et les établissements du troisième groupe (1988- 1989) de 45 000 $ à 50 000 $. Ces sommes devaient servir à payer le salaire de la chargée de projet et les dépenses faites dans le cadre de son mandat et permettre l'application des mesures contenues dans les plans d'action, le cas échéant. Les subventions initiales ont été insuffisantes et n'ont pas couvert tous les coûts inhérents à la première phase du programme. Les établissements n'ont consacré les sommes reçues qu'à une partie de l'élaboration. Devant l'ampleur et la complexité de chacune des étapes de la démarche, devant l'importance que prend la sensibilisation du milieu, du temps et des ressources qu'il faut y consentir, le Ministère, de concert avec les établissements, a réévalué l'échéancier prévu, prolongé le mandat de la chargée de projet et révisé les subventions.

Les montants supplémentaires ont été versés par le Ministère, aux établissements du premier groupe, à l'exception d'une université, et aux établissements du deuxième groupe. Les collèges et les universités du troisième groupe n'ont obtenu aucune subvention additionnelle, le Ministère considérant que ces établissements pouvaient bénéficier des expériences précédentes.

Lettres individuelles ou signées par plusieurs établissements, rapports d'étape ou annuels font état des besoins financiers des établissements des trois groupes[1]. Pour les uns, le soutien financier additionnel devait servir à terminer l'élaboration du programme et permettre l'implantation des mesures de redressement, mesures qui nécessitent un financement important, pour les autres ces besoins pécuniaires subsistent encore.

---

1. Cette correspondance est disponible au Ministère.

5.1 LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES ÉTABLISSEMENTS

Tel que prévu dans le protocole d'entente, les établissements subventionnés ont participé financièrement à ces programmes.

La contribution des établissements varie d'un groupe à l'autre, d'un ordre d'enseignement à l'autre et selon la taille ou la situation financière de chacun. Les renseignements contenus dans les rapports d'étapes ou les rapports annuels révèlent que les collèges et les universités ont déboursé approximativement 350 000 $, pour assurer par exemple le salaire de la chargée de projet et ses déplacements ou assumer les coûts reliés au matériel d'information.

La plupart des établissements ont apporté une contribution pour permettre l'élaboration du programme. Par contre, ils souhaitaient pouvoir compter sur l'aide du gouvernement pour la phase d'implantation, tout en contribuant aux frais que cela suppose. Plusieurs lettres adressées au Ministère font état de cette situation.

5.2 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

- **Comme en témoigne la correspondance reçue au Ministère et les autres sources de données, la subvention a constitué une incitation importante pour les établissements. Sans cet appui, ils auraient probablement hésité à adhérer à un tel programme.**

- Pour 66,3 % des personnes interrogées par questionnaire, l'offre d'un soutien financier du Ministère constitue une des raisons qui expliquent l'adhésion de l'établissement au programme. Parmi ces personnes, 51,5 % croient que leur établissement n'aurait pas adhéré au programme s'il n'y avait pas eu de subvention et 39,3 % ne le savent pas (Tableaux 16 et 17). Plus particulièrement, 88,9 % des directrices et des directeurs des ressources humaines l'affirment, 88 % des chargées de projet et 77,8 % des directeurs généraux, du groupe des vice-recteurs et de la vice-rectrice (Tableau 20).

- L'opinion des personnes interrogées par questionnaire est partagée, en ce qui concerne la subvention versée par le Ministère. Ces personnes expriment une grande satisfaction dans une proportion de 4,7 %, de la satisfaction, de 44,2 %, de l'insatisfaction, de 37,2 % et de la grande insatisfaction de 9,3 % (Tableau 21). De plus, le pourcentage des personnes qui se disent satisfaites de la subvention varie d'une année de subvention à l'autre. Ainsi, en 1986-1987, les personnes sont satisfaites dans une proportion de 57,1 % de 38,5 % en 1987-1988 et de 38,4 % en 1988-1989 (Tableau 22).

- Cette satisfaction s'exprime également différemment selon la catégorie d'emploi: par exemple, 62,5 % des directrices et des directeurs des ressources humaines interrogés par questionnaire expriment de la satisfaction par rapport à la subvention et seulement 25 % des directeurs généraux, du groupe des vice-recteurs et de la vice-rectrice (Tableau 23).

- **À l'instar du degré de satisfaction de la subvention du Ministère, les personnes ayant répondu au questionnaire ont exprimé leur avis sur l'insuffisance du montant alloué.**

  Ainsi, près de 75 % de ces personnes considèrent le soutien financier accordé par le Ministère, insuffisant et nettement insuffisant (Tableau 24). Cette opinion est partagée par les personnes ayant participé à la journée d'évaluation et par les chargées de projet réunies en groupe de discussion. Alléguant que la volonté d'agir du gouvernement doit se traduire concrètement dans ses priorités, les chargées de projet recommandent que des ressources financières soient allouées aux établissements.

- Les établissements d'enseignement supérieur ont dû contribuer financièrement au programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Parmi les personnes ayant répondu au questionnaire, 50 % ont déclaré que cette contribution, pour les phases d'élaboration et d'implantation, n'était pas prévue (Tableau 25). Cette perception diffère d'une année de subvention à l'autre. Les personnes des établissements du groupe 1988-1989 répondent dans une proportion de 50 %, que cette contribution était prévue pour l'élaboration et l'implantation du programme et seulement 16,7 %, des personnes du groupe 1987-1988 (Tableau 26).

- Les sommes investies par les établissements dans le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes sont différentes. Les personnes interrogées par questionnaire estiment dans une proportion de 51,2 % que moins de 20 000 $ ont été investis, 16,3 % entre 20 000 $ et 40 000 $ et 32,5 %, 40 000 $ et plus (Tableau 27).

5.3 EN RÉSUMÉ

Le Ministère a accordé un soutien financier aux collèges et aux universités pour l'élaboration de leur programme expérimental d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Ce soutien financier a constitué une incitation importante pour les établissements, à s'engager dans une telle démarche. La majorité d'entre eux a assumé une partie des dépenses inhérentes à l'élaboration du programme, car les subventions versées par le Ministère, se sont avérées insuffisantes pour couvrir les frais réels, encourus par les établissements pour cette première phase. Les établissements souhaitent recevoir une aide financière additionnelle du Ministère pour poursuivre le programme, considérant dans une forte proportion (75 %) que le soutien financier était insuffisant et nettement insuffisant.

6.

LE SOUTIEN TECHNIQUE

6. LE SOUTIEN TECHNIQUE

Dans l'entente intervenue entre les collèges et les universités et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, ce dernier s'est engagé à leur fournir un encadrement professionnel de formation et d'information.

L'aide professionnelle[1] offerte par le Ministère s'est traduite par des activités de conseil, d'information, de formation, de liaison et de communication; plus précisément des sessions de formation sur les aspects méthodologiques et stratégiques du programme, la confection d'outils de communication sur mesure et la coordination d'un réseau de chargée de projet.

La coordonnatrice du Bureau de la condition féminine, trois professionnelles et une agente de secrétariat ont assuré l'une ou l'autre des tâches inhérentes à ce soutien. Une somme de 413 644 $, soit 26,8 % du total de l'investissement du Ministère dans ce programme, a été consacrée au soutien technique et à la confection d'outils de formation et de communication. C'est sous l'angle de l'expérimentation qu'il faut évaluer le soutien technique offert par le Ministère. D'abord centrées sur la compréhension de la démarche proposée par le Règlement de la Commission des droits de la personne du Québec, l'information et la formation ont gravité surtout autour des aspects méthodologiques du programme.

Dans la première phase des projets, le Ministère, tout comme les établissements, s'est familiarisé avec la démarche et a résolu les difficultés techniques et méthodologiques qui se présentaient, comme l'appariement des codes de la Commission des droits de la personnes du Québec avec ceux de la classification des emplois dans les établissements.

Au fur et à mesure du déroulement des projets, une nouvelle orientation s'est dessinée: l'importance et la nécessité d'obtenir la participation du milieu et d'élaborer des outils appropriés pour y parvenir. Le soutien au chapitre de la communication a pris alors une plus grande place: conseil en communication, confection de plans de communication sur mesure et création d'outils, pour sensibiliser le milieu et susciter sa participation, en sont des exemples.

---

1. Consulter le tableau 28 à l'annexe 2, p. 121.

Le Ministère a reçu des demandes pour obtenir des instruments types pour l'élaboration du programme (questionnaires pour l'analyse du système d'emploi ou pour l'analyse de perceptions, grilles de cueillette de données etc.). Demandes, auxquelles il n'a pas toujours été possible de répondre.

6.1 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

. Le soutien technique, dont ont bénéficié les établissements d'enseignement supérieur, semble avoir été apprécié. Les personnes ayant répondu au questionnaire ont exprimé de la satisfaction et de la grande satisfaction dans une proportion de 86 % pour les activités d'information, de 81,4 % pour les activités de liaison, de 76,7 % pour les activités de formation, de 44,2 % pour les activités de sensibilisation et de 11,6 % pour les activités de communication (Tableau 29). De plus, le degré de satisfaction varie selon l'année de subvention. Les personnes des établissements du troisième groupe montrent un degré de satisfaction nettement plus élevé que celles des établissements du premier groupe au regard de certaines de ces activités (Tableau 30). Ainsi, les personnes interrogées expriment une grande et une très grande satisfaction:

- pour les activités d'information dans une proportion de 85,9 % en 1986-1987 et de 84,6 % en 1988-1989;
- pour les activités de sensibilisation de 0 % en 1986-1987 et de 61,5 % en 1988-1989;
- pour les activités de communication de 28,6 % en 1986-1987 et de 76,9 % en 1988-1989.

. Parmi les personnes ayant répondu au questionnaire, les directrices et les directeurs des ressources humaines expriment, dans une plus grande proportion (87,5 %), de la satisfaction et de la grande satisfaction au regard des activités de sensibilisation, et moins de 38 % pour les chargées de projet (Tableau 31).

. L'utilité des activités offertes par le Ministère est l'un des critères sur lequel les personnes interrogées devaient se prononcer. Les personnes ayant répondu au questionnaire ont jugé utiles et très utiles les activités d'information (90,7 %), les activités de liaison (90,6 %), les activités de formation (88,1 %), les activités de communication (75,6 %) et les activités de sensibilisation (60 %) (Tableau 32).

. Les réponses obtenues des personnes interrogées par questionnaire à la question de l'utilité, varient selon l'année de subvention et selon les catégories d'emploi. Par exemple, pour l'année de subvention 1988-1989, les activités de communication sont jugées utiles et très utiles par 92,3 % des personnes et par 60 % pour

1980-1987 (Tableau 33). Tous les directeurs et toutes les directrices des ressources humaines (100 %) estiment les activités de sensibilisation utiles et très utiles et seulement 45,8 % des chargées de projet (Tableau 34).

- Les activités offertes par le Ministère nécessiteraient-elles une certaine amélioration? Selon 37,5 % du groupe qui comprend les directeurs généraux, la vice-rectrice et les vice-recteurs et qui ont été interrogés par questionnaire, les activités d'information devraient être plus fréquentes, les activités de communication, plus fréquentes pour 50 % d'entre eux. Selon 58,3 % des chargées de projet, la fréquence et le contenu des activités de sensibilisation devraient être améliorés. Quant aux activités de liaison, selon 33,3 % d'entre elles, le contenu devrait être amélioré (Tableau 35).

- Réunies en groupe de discussion, les chargées de projet recommandaient que les réunions du réseau et que le soutien technique soient maintenus. Cette opinion est également exprimée par les personnes interrogées par questionnaire et dans la correspondance adressée au Ministère. Le soutien technique du Ministère s'avère nécessaire pour terminer l'élaboration et l'implantation du programme.

6.2 EN RÉSUMÉ

Les programmes d'accès à l'égalité des collèges et des universités se sont élaborés avec l'aide professionnelle du Ministère. Les personnes interrogées par questionnaire et les chargées de projet expriment une grande satisfaction par rapport à la plupart des activités offertes par le Ministère et les ont jugées utiles.

Le soutien apporté aux établissements peut être qualifié d'expérimental, comme l'ont été les projets. Les volets de "sensibilisation" et de "communication", moins développés au début de l'expérimentation, ont émergé; il a fallu leur accorder une plus grande importance. Malgré les activités de conseil, d'information, de formation et de liaison offertes par le Ministère ainsi que les outils théoriques et pratiques qui ont été confectionnés, des attentes et des besoins subsistent encore.

Selon les chargées de projet et les personnes interrogées par questionnaire ou lors de la journée d'évaluation, les établissements souhaitent continuer de bénéficier du soutien technique du Ministère pour terminer l'élaboration et l'implantation des programmes. Elles jugent ce soutien nécessaire à la poursuite de leur travail en matière d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, point de vue exprimé à plusieurs reprises dans la correspondance adressée au Ministère.

7.

LES RÉSULTATS

7. LES RÉSULTATS

Le programme d'accès à l'égalité est-il un outil approprié pour assurer la représentation équitable des femmes dans toutes les catégories d'emploi où elles sont sous-représentées? Cette question se rapporte à l'objectif premier du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Toutefois, il semble important d'examiner les résultats des autres objectifs, car ils sont en corrélation. Ces objectifs sont:

- éliminer les éléments discriminatoires dans les politiques et les pratiques de gestion;
- susciter chez tout le personnel, une réflexion et une remise en question de leurs perceptions, de leurs attitudes et de leurs comportements concernant les aptitudes et les intérêts des femmes à leur travail;
- élaborer à long terme un plan d'intervention et une démarche similaire qui viseraient directement les étudiantes et les étudiants.

En plus des résultats, les impacts de ce programme ont également été appréciés: les impacts chez les femmes, sur l'ensemble du personnel, chez les étudiantes et les étudiants, dans les systèmes de gestion, sur le climat de travail et en ce qui a trait à l'effet d'entraînement.

> L'impact se définit comme l'effet sur un environnement ou sur une population, causé par la poursuite d'un objectif ou par les résultats obtenus. L'effet est un élément prévu ou non d'une situation dont l'existence est due, d'une part, à des actions ou à des conditions qui sont motivées par la poursuite d'un objectif et d'autre part, aux résultats obtenus[1].

L'appréciation des résultats pourra permettre de donner certains indices, quant à la valeur du programme d'accès à l'égalité, et de connaître le type d'impact perçu par les personnes interrogées.

Le chapitre présente le degré d'atteinte de chacun des objectifs et les impacts du programme. Toutefois, il faut préciser que l'évaluation comporte des limites en raison de l'état d'avancement des travaux dans les établissements.

---

1. Jean-René, BILEAU, Terminologie de l'évaluation du programme, ministère de l'Éducation, février 1988, p. 8.

7.1 ASSURER LA REPRÉSENTATION ÉQUITABLE DES FEMMES

Les programmes élaborés et implantés dans les établissements du premier groupe ne jouissent pas d'une maturité suffisante pour qu'il soit possible d'en estimer les retombées véritables sur le plan de l'augmentation du nombre de femmes, dans les catégories d'emploi où elles étaient sous-représentées. Toutefois, les établissements du premier groupe ont constaté certains résultats[1], en comparant le taux de féminité à deux moments différents du programme et dans un intervalle d'environ deux ans.

L'analyse des données disponibles sur le taux de féminité révèle les faits suivants:

- par rapport à l'ensemble du personnel, il y a eu une très légère amélioration de la représentation féminine dans trois des quatre établissements du premier groupe (de 0,0 % à 2,1 %);
- dans les postes de direction des établissements du premier groupe, l'augmentation du taux de féminité est la plus remarquable;
- dans les catégories "personnel enseignant" et "personnel professionnel", la représentation féminine est à la hausse;
- dans les catégories "soutien administratif", la situation en 1989 est analogue à celle constatée en 1987, soit la sur-représentation des femmes;
- dans la catégorie "soutien manuel", les femmes sont absentes ou sous-représentées, aucun changement significatif n'est rapporté.

En raison de la maturité du programme peut-on attribuer ces changements au programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes ou au contexte social? Les prochaines années constitueront un véritable test pour les plans d'action mis en oeuvre dans les établissements.

S'il est prématuré d'évaluer les résultats dans la composition du personnel des établissements subventionnés, il est possible, par ailleurs, d'apprécier les mesures adoptées dans les plans d'action, mesures susceptibles de redresser la situation des femmes en emploi, si elles sont appliquées.

Tous les plans d'action disponibles renferment des mesures de redressement. Ces mesures favorisent la formation, le perfectionnement et la promotion des femmes. Cependant les mesures les plus importantes sont celles qui contiennent des objectifs numériques. Ceux-ci sont

---

1. Consulter les tableaux 36 à 38 à l'annexe 2, p. 132.

fixés par la Commission des droits de la personne du Québec, à partir d'un bassin de disponibilité externe. Si ce bassin traduit la situation des femmes sur le marché du travail, la représentation équilibrée des femmes sera-t-elle assurée, puisque le calcul de cette disponibilité est de nature à reproduire la situation actuelle? Pour contrer cette situation, certains établissements ont fixé des objectifs numériques plus élevés que la Commission des droits de la personne du Québec.

Bien que des objectifs numériques soient déterminés, des changements dans la représentation des femmes sont difficiles à prévoir dans un contexte de restrictions budgétaires et d'absence d'engagement de personnel.

7.1.1 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

- Parmi les personnes interrogées par questionnaire, une plus grande proportion (51,9 %) pensent que le nombre de femmes n'a pas augmenté dans les catégories d'emploi, où elles étaient sous-représentées (Tableau 39). Cette situation leur semble attribuable au degré d'avancement du programme (Tableau 40). Par contre, parmi les personnes qui ont constaté une augmentation, 69,8 % attribuent cette augmentation au programme d'accès à l'égalité (Tableau 41).

- La perception de l'augmentation du taux de féminité diffère, selon la catégorie d'emploi des personnes interrogées par questionnaire ou selon l'année de subvention. Alors que les directeurs et les directrices des ressources humaines croient que le nombre de femmes a augmenté, aucune (0 %) représentante des comités de femmes ne perçoit d'augmentation (Tableau 42). Pour l'année de subvention 1986-1987, 42,9 % des personnes ayant répondu au questionnaire sont d'avis que le nombre de femmes a augmenté et 73,7 % pour l'année de subvention 1987-1988 (Tableau 43).

- Lorsque l'on demande aux personnes interrogées par questionnaire d'estimer la valeur des programmes d'accès à l'égalité comme un outil de redressement de la situation des femmes, 100 % des gestionnaires estiment que le programme est un outil valable et très valable, par rapport à 75 % des représentantes d'un comité de femmes d'un syndicat (Tableau 44).

7.2 ÉLIMINER LES ÉLÉMENTS DISCRIMINATOIRES DANS LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES DE GESTION

Pour atteindre cet objectif, l'une des étapes du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, l'analyse du système d'emploi, permet de reconnaître les politiques et les pratiques de gestion discriminatoires. Toutefois, c'est l'application des mesures contenues

dans les plans d'action, qui favorise l'élimination de la discrimination systémique.

Dans l'analyse des politiques et des pratiques de gestion, le temps[1], les ressources et les outils, mis à la disposition des établissements, n'ont pas été suffisants. Ces aspects, dont l'importance a été sous-estimée, mériteront une attention particulière pour l'atteinte de cet objectif du programme.

Toutefois, les plans d'action des établissements contiennent des mesures pour corriger le système d'emploi. Plusieurs mesures constituent des pratiques nouvelles: comités de sélection mixtes, désexisation des textes, affichage des postes dans les lieux accessibles aux femmes, etc. D'autres visent à informer et à sensibiliser les différents groupes sur la discrimination et ses effets et à dépasser ainsi les résistances: ateliers de sensibilisation sur les stéréotypes sexistes, formation sur le processus de sélection, etc. Certains établissements ont apporté des modifications à leur système d'emploi en cours d'élaboration du programme, par exemple: l'inventaire des curriculum vitae pour chaque corps d'emploi et chaque discipline d'enseignement, la confection de documents d'information pour les membres des comités de sélection, la révision des formulaires pour l'engagement du nouveau personnel, la diffusion de l'information sur les congés de maternité.

7.2.1 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

- Éliminer les éléments discriminatoires dans les politiques et les pratiques de gestion a été considéré important et très important par 31,4 % des personnes interrogées par questionnaire (Tableau 45).

- En ce qui concerne le degré d'atteinte de cet objectif, 28,2 % de ces personnes répondent que cet objectif est entièrement atteint et 51,3 %, qu'il est partiellement atteint (Tableau 46).

---

1. L'analyse du système d'emploi survient vers la fin du diagnostic alors que beaucoup de temps a déjà été consacré aux autres analyses.

7.3 SUSCITER CHEZ TOUT LE PERSONNEL UNE RÉFLEXION ET UNE REMISE EN QUESTION DE SES PERCEPTIONS, DE SES ATTITUDES ET DE SES COMPORTEMENTS, CONCERNANT LES APTITUDES ET LES INTÉRÊTS DES FEMMES À LEUR TRAVAIL

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes ont favorisé, dans une certaine mesure, une réflexion et une remise en question chez le personnel. Les contacts établis avec le personnel pour la confection des différentes analyses, les discussions soulevées lors de l'analyse de perceptions, le lancement du rapport diagnostic, l'information et la consultation ont été autant d'occasions de sensibilisation, dans chacun des établissements. Cela a également permis de déterminer les résistances et de faire évoluer les mentalités à l'égard de l'accès à l'égalité des femmes.

Malgré les moyens déjà mis en place, quelques résistances persistent. Un travail de sensibilisation reste à faire pour atteindre certains groupes et amener un changement dans les comportements.

7.3.1 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

- Parmi les personnes interrogées par questionnaire, 58,2 % estiment cet objectif partiellement atteint et 20,2 % entièrement atteint (Tableau 46).

- Pour 69,6 % de ces personnes, le programme a entraîné des changements positifs dans les mentalités et les comportements des femmes et pour 45,1 % de ces personnes, des changements de cette nature ont été observés chez les hommes (Tableau 47).

- La nécessité d'une sensibilisation encore plus développée et un plus grand engagement de tous les groupes concernés(la direction, les syndicats, les femmes et le personnel) résultent de la synthèse de la journée d'évaluation[1].

7.4 ÉLABORER À LONG TERME UN PLAN D'INTERVENTION ET UNE DÉMARCHE SIMILAIRE QUI VISERAIENT DIRECTEMENT LES ÉTUDIANTES ET LES ÉTUDIANTS

S'appuyant sur le principe, que les établissements d'enseignement doivent constituer un milieu exemplaire en raison de l'apprentissage des rôles sociaux et du modèle d'organisation du travail qu'ils

---

1. Marie-Thérèse VINET, Synthèse de la journée d'évaluation, à l'annexe 1, p. 85.

représentent, la majorité des collèges et des universités ont intégré dans leur plan d'action, des mesures qui favorisent l'atteinte de cet objectif.

Ces mesures se regroupent principalement autour des axes suivants:

- l'orientation des filles vers les carrières non traditionnelles et vers des carrières diversifiées (information auprès des filles, accueil, soutien pédagogique et psychologique);
- l'information et la sensibilisation du personnel des établissements et spécialement du personnel enseignant, aux rôles qu'il a à jouer dans l'orientation des filles (valeurs et attitudes à adopter);
- la révision des documents s'adressant aux étudiantes et aux étudiants (désexisation des textes);
- la question de sécurité physique, la prévention et l'élimination du harcèlement sexiste et sexuel;
- l'évaluation des besoins pour un programme d'accès à l'égalité aux études pour les filles.

Si ces mesures étaient appliquées, elles permettraient d'assurer la relève et la continuité du dossier d'accès à l'égalité.

7.4.1 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

- Parmi les personnes ayant répondu au questionnaires, 54,7 % d'entre elles considèrent que cet objectif est entièrement atteint et 20,7 % le disent partiellement atteint (Tableau 46).
- Plusieurs personnes qui assistaient à la journée d'évaluation ont constaté, que les modèles présentés aux filles sont masculins et, que les perspectives de carrière de celles-ci sont différentes de celles de leurs collègues. Elles ont alors souligné l'importance du rôle d'exemple des établissements et de leur influence sur le choix de carrière des jeunes.

7.5 FORMULER DES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES MODIFICATIONS À L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'analyse diagnostique détermine les éléments discriminatoires dans l'évaluation des emplois, la rémunération et dans certaines conditions de travail.

Pour atteindre cet objectif, certains plans d'action des collèges contiennent des mesures, plus particulièrement pour les employées de soutien administratif. Ces mesures concernent l'allocation de ressources additionnelles ou le réaménagement de certaines ressources pour la formation et le perfectionnement, notamment pour les femmes les moins scolarisées. Ceci ne constitue cependant qu'une réponse partielle aux attentes créées par le programme d'accès à l'égalité, pour l'ensemble des femmes des établissements.

En ce qui a trait aux universités, il est impossible de faire une étude globale, puisqu'une seule d'entre elles possède un plan d'action[1].

7.5.1 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

- Cet objectif semble difficile à cerner par les personnes interrogées par questionnaire. Parmi celles-ci, 42,5 % considèrent cet objectif entièrement atteint et 36,9 % partiellement atteint (tableau 46).

- Le programme n'a pas entraîné de changements positifs à l'organisation du travail selon 60,8 % des personnes interrogées par questionnaire (tableau 47).

---

1. Cette situation se remarque au mois de décembre 1989.

7.6 EN RÉSUMÉ

. REPRÉSENTATION ÉQUITABLE DES FEMMES

Il est trop tôt pour évaluer si le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes constitue un outil approprié, pour assurer une représentation équitable des femmes. Cependant, on constate dans les établissements du premier groupe, une légère augmentation du taux de féminité. Le programme possède un potentiel de changement, car les plans d'action des établissements contiennent des mesures de redressement (perfectionnement, formation, promotion, objectifs numériques). Si ces mesures sont appliquées, elles permettront d'atteindre cet objectif.

Toutefois, il faut préciser que les mesures ayant des objectifs numériques s'appuient sur un bassin de disponibilité externe qui reproduit la situation actuelle des femmes sur le marché du travail, situation où elles sont déjà discriminées. De plus, il peut sembler difficile, voire même impossible, d'appliquer ces mesures dans un contexte de restrictions budgétaires et d'absence d'engagement de personnel.

. ÉLIMINATION DES ÉLÉMENTS DISCRIMINATOIRES DES POLITIQUES ET DES PRATIQUES DE GESTION

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes dans le réseau de l'enseignement supérieur ont permis, malgré certaines difficultés, de déterminer les pratiques et les politiques de gestion discriminatoires et de doter les établissements de mesures pour les corriger. Certains établissements ont apporté des modifications à leur système d'emploi en cours d'élaboration du programme. Toutefois, en raison de l'état d'avancement des travaux, il est prématuré de juger le degré d'atteinte de cet objectif.

. RÉFLEXION ET REMISE EN QUESTION DES ATTITUDES ET DES COMPORTEMENTS DU PERSONNEL À L'ÉGARD DES FEMMES

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes ont favorisé une certaine réflexion et une remise en question des attitudes et des comportements du personnel, à l'égard des femmes. Par contre, des résistances persistent chez le personnel des établissements malgré les moyens de sensibilisation déjà mis en oeuvre. Il faudra poursuivre et accroître la sensibilisation et d'autres moyens devront être développés, car cet objectif demeure partiellement atteint.

. PLAN D'INTERVENTION ET DÉMARCHE SIMILAIRE (AU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI POUR LES FEMMES) POUR LES ÉTUDIANTES ET LES ÉTUDIANTS

Les programmes d'accès à l'égalité dans les établissements d'enseignement supérieur revêtent une grande importance, puisqu'ils peuvent avoir un effet d'entraînement dans le choix de carrière des jeunes. Un choix plus diversifié devrait assurer une meilleure répartition des sexes sur le marché du travail.

La majorité des établissements d'enseignement supérieur ont adopté des mesures qui concernent les modèles proposés aux étudiantes et aux étudiants pour favoriser, par exemple, leur apprentissage des rôles sociaux. Si ces mesures sont appliquées, elles permettront d'assurer la relève et la continuité en matière d'accès à l'égalité.

Cet objectif du programme, partiellement atteint, apparaît comme un objectif à long terme.

. RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES MODIFICATIONS À L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'élaboration du programme a permis de déterminer certains éléments discriminatoires dans l'organisation du travail. Pour améliorer cette situation, quelques collèges ont adopté des plans d'action dont les mesures visent plus particulièrement les femmes membres du personnel de soutien. Cela ne constitue cependant qu'une réponse partielle aux attentes créées par les programmes d'accès à l'égalité chez les femmes, puisque ces mesures ne touchent qu'une partie de la clientèle féminine. En raison du peu d'information disponible auprès des universités, aucune étude n'a pu être réalisée.

7.7 LES IMPACTS

L'un des thèmes de la journée d'évaluation portait essentiellement sur les impacts des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. La poursuite des objectifs du programme et les quelques résultats obtenus à ce jour dans les établissements d'enseignement supérieur ont permis de déterminer des effets ou impacts chez les femmes, sur l'ensemble du personnel, chez les étudiantes et les étudiants, sur le système de gestion et sur le climat de travail. De plus, l'effet d'entraînement sur d'autres établissements d'enseignement supérieur se remarque depuis le début du programme, plus particulièrement par la présence de personnes (11) représentant les établissements non subventionnés, lors de la journée d'évaluation.

7.7.1 LES IMPACTS CHEZ LES FEMMES

L'élaboration du programme a fourni différentes occasions aux femmes, lors des ateliers de perceptions par exemple, de s'exprimer sur leur expérience ou leurs problèmes au travail, sur la difficile conciliation de leurs rôles, etc. Cette démarche leur a également permis de prendre conscience de leur condition et de leurs droits. Les chargées de projet réunies en groupe de discussion et les personnes qui ont assisté à la journée d'évaluation constatent une certaine concertation des femmes et leur mobilisation autour de la question de l'accès à l'égalité.

7.7.2 LES IMPACTS CHEZ LE PERSONNEL

L'information et la sensibilisation ont permis à l'ensemble du personnel et en particulier au personnel masculin, de prendre conscience des problèmes des femmes au travail et de leur droit à l'égalité en emploi. Toutefois, les chargées de projet réunies en groupe de discussion constatent que les hommes semblent s'inquiéter du revirement de la situation et craindre, pour leurs droits acquis.

7.7.3 LES IMPACTS CHEZ LES ÉTUDIANTES ET LES ÉTUDIANTS

La sensibilisation du personnel, pendant le programme, a fait émerger l'importance de la présence des filles dans tous les domaines et le rôle de modèle dévolu aux établissements d'enseignement. Les chargées de projet réunies en groupe de discussion rappellent la vocation des universités et des collèges et le modèle d'organisation du travail que ces établissements représentent.

7.7.4 LES IMPACTS SUR LES SYSTÈMES DE GESTION

Selon les chargées de projet réunies en groupe de discussion et les personnes qui ont participé à la journée d'évaluation, le programme d'accès à l'égalité a permis d'avoir une vue d'ensemble de la gestion des ressources humaines des établissements. Lors des analyses, certaines faiblesses dans les systèmes ont été décelées: les données qui ne sont pas à jour, la connaissance limitée des compétences du personnel et l'absence de planification du personnel à moyen et à long terme. Le programme a été l'occasion de réviser les pratiques de gestion et de mettre l'accès à l'égalité, au centre des préoccupations des gestionnaires.

7.7.5 LES IMPACTS SUR LE CLIMAT DE TRAVAIL

L'élaboration du programme a favorisé la concertation et la collaboration du personnel. La mise en place de comités consultatifs et le travail effectué de concert avec les syndicats ou les associations ont également permis l'adhésion du personnel.

7.7.6 L'EFFET D'ENTRAÎNEMENT

Selon les personnes interrogées par questionnaire, l'intérêt des établissements non subventionnés pour le programme s'est traduit par des recherches d'information pour 40,7 % d'entre elles, par la participation à des rencontres ou à des colloques pour 37 % (Tableau 48). Selon 28,7 % de ces personnes, leur établissement a été contacté par un à trois établissements (Tableau 49). Il faut également souligner la présence de personnes représentant des établissements non subventionnés, lors de la journée d'évaluation.

7.7.1 EN RÉSUMÉ

Les impacts observés chez les femmes, sur l'ensemble du personnel, chez les étudiantes et les étudiants, sur les systèmes de gestion et sur le climat de travail ont été déterminés en raison de la poursuite des objectifs du programme et grâce aux quelques résultats obtenus à ce jour, dans les établissements. Les résultats concernent la mobilisation des femmes, la sensibilisation et la concertation du milieu, l'identification des faiblesses dans les systèmes de gestion et la révision des politiques et des pratiques de gestion, ainsi que la prise de conscience de l'importance des modèles, pour assurer la présence des filles dans tous les domaines.

8.

LES CONDITIONS DE SUCCÈS

8. LES CONDITIONS DE SUCCÈS

L'expérience des établissements subventionnés, ainsi que l'expertise développée à la Commission des droits de la personne du Québec et au Ministère ont permis de déterminer certaines conditions pour réussir une démarche d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. La réussite du programme ne se traduit-elle pas par l'atteinte des objectifs fixés? Ces conditions concernent la phase d'élaboration du programme, ou la phase d'implantation.

Les conditions de succès, regroupées sous quatre thèmes, sont présentées dans le présent chapitre. Elles touchent l'engagement de la haute direction, la nomination d'une personne responsable du dossier, l'information et la sensibilisation du personnel ainsi que la mise en place de mécanismes de suivi, de contrôle et d'évaluation.

8.1 L'ENGAGEMENT DE LA HAUTE DIRECTION

L'importance des changements, que vise un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, et les décisions qui en découlent, nécessitent l'engagement de la haute direction des établissements. La Commission des droits de la personne du Québec, dans son Guide d'élaboration, traduit ainsi l'importance de cet engagement:

> "Dans tous les cas, cependant, la réussite du programme sera liée au degré d'engagement de la personne ou des personnes détenant le plus haut niveau d'autorité dans l'organisation."[1]

La haute direction devrait s'appuyer sur les principes d'équité et de justice sociale et manifester concrètement sa volonté réelle. L'allocation de moyens et de ressources, le soutien apporté aux responsables du dossier et la prise en charge des résistances aux changements que ce programme suppose, en sont des exemples. Ces constatations ont été faites lors de la journée d'évaluation. La volonté réelle de la haute direction a été reconnue dans certains établissements, par l'engagement des gestionnaires et par l'attribution d'un soutien technique et financier. Par contre, certaines personnes interrogées lors de l'évaluation, se questionnent encore sur la réelle volonté des établissements et du Ministère. La haute direction doit également exprimer ses attentes aux gestionnaires,

---

1. Guide d'élaboration de la Commission des droits de la personne du Québec, cahier 1, p. 20.

concernant le dossier de l'accès à l'égalité des femmes. La position stratégique qu'ils occupent, dans le processus de la prise de décision et de la négociation, doit motiver leur engagement pour la réussite de cette démarche.

8.2 LA NOMINATION D'UNE PERSONNE RESPONSABLE DU DOSSIER

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes sont des dossiers de changement social. La personne qui a la responsabilité de ce dossier dans les établissements, en l'occurrence la chargée de projet, doit avoir une grande crédibilité dans son milieu.

Son rôle ne se résume pas à la simple coordination du dossier, à la réalisation des analyses et à la rédaction des résultats, elle doit connaître la culture de l'organisation et les systèmes de gestion, savoir reconnaître la discrimination systémique, informer et sensibiliser le milieu. Cette personne est au centre des changements qui vont s'opérer dans l'établissement, au centre des résistances, des insécurités et des attentes créées par la démarche d'accès à l'égalité. C'est pourquoi, elle doit pouvoir compter sur la collaboration de la direction et du milieu. Elle doit pouvoir partager cette tâche avec les membres du comité consultatif et avec d'autres personnes, nommées dans ce dossier.

L'importance de la crédibilité de la personne a particulièrement été soulevée lors de la journée d'évaluation, alors que les chargées de projet réunies en groupe de discussion insistaient sur l'ampleur de la tâche et sur le partage du dossier avec d'autres personnes responsables.

8.3 L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION

L'expérience des établissements, au cours du déroulement du programme, a permis de reconnaître l'importance de l'information et de la sensibilisation du milieu pour susciter son adhésion au programme. Pour stimuler la participation de tous les groupes concernés, le développement de stratégies de communication et l'élaboration d'outils d'information et de sensibilisation s'avèrent nécessaires.

Le milieu doit se sentir concerné par cette démarche; une bonne connaissance du programme permettra peut-être de dissiper les insécurités et les résistances. La participation des différents groupes doit se révéler une préoccupation constante dans l'élaboration et l'implantation des programmes. Mettre l'accent sur la représentativité des membres dans les comités consultatifs et dans les comités d'accès à l'égalité, assurer la présence des femmes dans les projets et leur appropriation du dossier, obtenir la participation des cadres et des syndicats sont des conditions essentielles pour la réussite des programmes.

À ce chapitre, 30 % des personnes interrogées par questionnaire accordent la plus grande priorité à l'élément "développement de stratégies de changement" (Tableau 50). Les établissements d'enseignement supérieur ont adressé des demandes au Ministère, concernant l'élaboration d'outils d'information et de sensibilisation

8.4 LE SUIVI, LE CONTRÔLE ET L'ÉVALUATION

La mise en place de mécanismes de suivi, de contrôle et d'évaluation est essentielle pour l'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Si cette condition n'est pas remplie, les programmes risquent d'être oubliés ou de ne pas donner de résultats significatifs. La Commission des droits de la personne du Québec, dans son Guide d'élaboration d'un programme volontaire précise:

> "Comme c'est le cas pour tout autre programme au sein de l'organisation, la réussite d'un programme d'accès à l'égalité est étroitement liée au contrôle régulier de son application et de ses résultats, à l'évaluation de ces résultats, ainsi qu'à la mise en oeuvre des révisions qui peuvent s'imposer en cours de route."[1]

Conformément au protocole d'entente, la très grande majorité des établissements ont mis en place des comités d'accès à l'égalité pour assurer la continuité du dossier et ont prévu des mécanismes de suivi, de contrôle et d'évaluation. Quelques établissements ont inclus dans leur plan d'action, des mécanismes de recours et d'appel, alors que certains autres ont libéré une personne à temps partiel pour coordonner les travaux.

---

1. Guide d'élaboration de la Commission des droits de la personne du Québec, cahier 1, p. 17.

8.5 EN RÉSUMÉ

La réussite des programmes d'accès à l'égalité s'exprime par l'atteinte des objectifs et repose sur certaines conditions de succès, déterminées par les établissements subventionnés, par la Commission des droits de la personne du Québec et par le Ministère. Ces conditions touchent l'engagement de la haute direction, qui doit s'appuyer sur des principes d'équité et de justice sociale et se manifester concrètement, la nomination d'une personne responsable ayant une grande crédibilité dans le milieu et pouvant compter sur la collaboration de la direction et de tous les groupes concernés. Les autres conditions de réussite sont l'information et la sensibilisation de tout le personnel pour favoriser sa participation et son adhésion au programme et la mise en place de mécanismes de suivi, de contrôle et d'évaluation pour s'assurer que les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes donnent les résultats escomptés.

9.

L'IMPLANTATION

9. L'IMPLANTATION

L'expérimentation a porté principalement sur l'élaboration des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Toutefois, la question de l'implantation reste entière. Les établissements d'enseignement supérieur ont manifesté des attentes très claires au regard du soutien technique et financier requis du Ministère, pour la poursuite du programme[1].

L'application des mesures contenues dans les plans d'action s'avère nécessaire pour atteindre les objectifs du programme d'accès à l'égalité notamment, la représentation équitable des femmes et l'élimination des éléments discriminatoires, dans les politiques et les pratiques de gestion.

L'implantation repose sur l'engagement de la haute direction, sur l'information et sur la concertation du personnel, sur la nomination d'une personne en autorité dans l'établissement pour assurer le suivi du dossier ainsi que sur l'engagement ferme du Gouvernement et du Ministère; engagement qui devrait se traduire, selon les personnes interrogées au cours de l'évaluation, par l'allocation des ressources nécessaires pour mener à bien ce programme.

9.1 LA PERCEPTION DES PERSONNES INTERROGÉES

. Les personnes réunies lors de la journée d'évaluation et les chargées de projet rassemblées en groupe de discussion suggèrent que le Ministère devrait fournir un soutien technique et financier pour l'implantation du programme. Cette demande émerge également des réponses obtenues auprès des personnes interrogées par questionnaire. Les subventions accordées par le Ministère n'ont pas suffi à couvrir toutes les dépenses inhérentes à la phase d'élaboration du programme. Selon les personnes interrogées, aucune ressource n'est disponible pour terminer l'élaboration et entreprendre l'implantation.

1. Voir à ce sujet, les chapitres du soutien financier et du soutien technique, p. 41 et p. 47.

9.2 EN RÉSUMÉ

Sans l'application des mesures contenues dans les plans d'action, les objectifs qualitatifs et quantitatifs du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes ne peuvent être atteints. Les établissements d'enseignement supérieur ont demandé à plusieurs reprises une aide technique et financière pour implanter le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, corrigeant ainsi la situation constatée lors des différentes analyses. Ces demandes ont été formulées dans la correspondance adressée au Ministère, dans les commentaires contenus dans les questionnaires, lors de la journée d'évaluation et de la rencontre des chargées de projet réunies en groupe de discussion.

10.

CONCLUSION

10. CONCLUSION

Les résultats des différentes sources de données, utilisées pour l'évaluation, **convergent**. Cette partie du rapport fait état des points saillants et met en relief les éléments importants permettant d'apporter des réponses aux questions d'évaluation.

Il est trop tôt pour juger si le programme assure une représentation équitable des femmes dans les catégories d'emploi, où elles sont sous-représentées. Les universités et les collèges n'ont pas tous complété les analyses ni adopté une politique et un plan d'action. Quelques établissements commencent la mise en oeuvre des mesures qu'ils ont identifiées. Toutefois, les établissements du premier groupe constatent une légère augmentation (0,6 % à 2,1 %) du taux de féminité depuis 1986 (tableaux 30 à 33).

Les résultats de l'évaluation permettent d'affirmer que les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, dans le réseau de l'enseignement supérieur, ont un potentiel de changement et constituent des outils précieux pour assurer l'égalité, car les plans d'action des établissements contiennent les mesures appropriées.

La mobilisation des femmes, la sensibilisation et la concertation du milieu, l'identification des faiblesses dans les systèmes de gestion, la révision des politiques et des pratiques de gestion ainsi que la prise de conscience de l'importance des modèles, pour assurer la présence des filles dans tous les domaines, sont quelques-uns des impacts observés dans les établissements d'enseignement supérieur.

Le diagnostic de la situation dans les établissements subventionnés démontre l'existence de la discrimination systémique. Il permet les constatations suivantes:

- la sous-représentation des femmes dans la majorité des catégories d'emploi, notamment chez le personnel de direction, le personnel de soutien manuel et le personnel enseignant;
- la concentration des femmes dans les secteurs traditionnellement réservés aux femmes (chez le personnel de bureau, par exemple);
- la rémunération inférieure des femmes par rapport à celle des hommes;
- la précarité des emplois féminins.

L'élaboration du programme d'accès à l'égalité dans les établissements fait ressortir les résistances du milieu et les difficultés rencontrées lors d'un processus de changement.

Les collèges et les universités ont adopté globalement la méthodologie suggérée par la Commission des droits de la personne du Québec. Les personnes interrogées par questionnaire estiment, dans un forte proportion (**75,8 %**), que la démarche est essentielle mais toutefois lourde et complexe, en particulier l'analyse de disponibilité. Certains établissements ont jugé nécessaire de fixer des objectifs numériques supérieurs à ceux proposés par la Commission des droits de la personne du Québec. Les chargées de projet, réunies en groupe de discussion, proposent de réévaluer et d'assouplir la méthodologie. Le temps requis pour réaliser les différentes analyses ne permet pas au milieu d'insister sur la mise en place de mécanismes d'information et de sensibilisation, éléments stratégiques importants pour apaiser les résistances.

L'ampleur de la démarche, lourde à assurer pour une seule personne, et le temps nécessaire pour sa réalisation ont été sous-estimés lors du plan de démarrage.

La participation des différents groupes est déterminante dans l'élaboration et l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Les changements sociaux, que ce programme suppose, nécessitent l'adhésion de tout le personnel. Selon les personnes interrogées par questionnaire, si la participation semble être un facteur déterminant, elle n'en est pas moins différente d'une catégorie de personnel à l'autre.

La poursuite du programme révèle que la consultation doit être amorcée au début de l'élaboration du programme et qu'un plan de communication et des outils appropriés sont nécessaires pour susciter la participation de toutes les personnes: les gestionnaires, les femmes, les syndicats et le personnel. Les établissements d'enseignement supérieur sont conscients de l'importance de ces éléments pour la réussite du programme. Cependant, du temps et des moyens doivent y être consacrés.

L'approche volontaire a été retenue dans le Plan d'action gouvernemental pour les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Toutefois, ces programmes étaient assortis d'une subvention et d'une entente signée avec les établissements. Il faut souligner qu'aucun collège et qu'aucune université n'avait entrepris une démarche d'accès à l'égalité, avant le démarrage du programme expérimental.

L'état d'avancement des travaux dans les établissements ne permet pas encore de savoir si l'approche volontaire a permis d'atteindre les objectifs poursuivis. Cependant, les personnes interrogées par questionnaire ou lors de la réunion d'évaluation, se sont prononcées sur cette approche.

Des personnes interrogées par questionnaire, (60,3 %) considèrent que le soutien financier a constitué un élément important dans la décision de l'établissement de s'engager dans un programme d'accès à l'égalité. Quant à la formule qui devrait être utilisée pour les

programmes, ces personnes choisissent majoritairement les approches subventionnées. Dans ce sens, la formule obligatoire avec subvention a obtenu le plus grand assentiment, soit 51,4 %, quant à l'approche volontaire avec subvention, 34,7 % des personnes, ont opté pour elle. L'approche obligatoire avec subvention est donc l'approche privilégiée. De plus, selon les chargées de projet réunies en groupe de discussion, en raison des difficultés et des résistances aux changements rencontrées lors de l'élaboration et de l'implantation du programme, celui-ci devrait être obligatoire, conventionné et doublé d'une démarche d'appropriation par le milieu.

Sans subvention et sans obligation, les établissements d'enseignement supérieur s'engageront-ils et termineront-ils une telle démarche?

Le soutien financier a constitué une incitation importante dans le milieu de l'enseignement supérieur pour le démarrage des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Mais la subvention s'est avérée insuffisante, pour combler les dépenses inhérentes à l'élaboration et à l'implantation des programmes dans les établissements.

Les cégeps et les universités ont dû contribuer pour une large part aux dépenses inhérentes à ce dossier. Ils ont manifesté des attentes très claires au regard du soutien technique et financier requis du Ministère, pour la poursuite de la démarche. Ces demandes ont émergé de la correspondance adressée au Ministère, des commentaires contenus dans les questionnaires, de la journée d'évaluation et de la rencontre des chargées de projet réunies en groupe de discussion.
Si les établissements d'enseignement supérieur n'implantent pas les mesures contenues dans les plans d'action, l'atteinte des objectifs des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes est remise en question.

Le soutien financier apporté par le Ministère a été jugé **insuffisant et nettement insuffisant par 75 %** des personnes interrogées par questionnaire.

Le soutien technique offert par le Ministère peut être qualifié d'expérimental, car il a principalement concerné la phase d'élaboration du programme. Au fur et à mesure de l'expérimentation, les volets sensibilisation et communication se sont avérés importants à développer, puisqu'un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes se définit comme un processus de changement planifié et touche les attitudes et les mentalités.

Les différentes sources de données font ressortir les besoins et les attentes du milieu au regard d'outils théoriques et pratiques, pour favoriser l'atteinte des objectifs du programme. Les établissements ont considéré utiles les activités proposées par le Ministère, par exemple, les activités de formation et de communication. Par contre, l'expérience et les demandes clairement manifestées amènent à conclure à la nécessité de développer davantage de stratégies et d'instruments, pour susciter l'adhésion et la participation du milieu, sans lesquelles aucun changement n'est possible.

En raison de la satisfaction exprimée et des besoins manifestés par les établissements, le soutien technique du Ministère s'avère nécessaire pour terminer l'élaboration et l'implantation du programme.

Quant à l'**effet d'entraînement**, les personnes interrogées par questionnaire estiment que l'intérêt des établissements non subventionnés s'est traduit par des recherches d'information et par la participation à des rencontres ou à des colloques.

Le Ministère et les établissements subventionnés ont consenti beaucoup d'efforts dans la démarche d'élaboration du programme; peu de temps a été accordé pour informer et sensibiliser les autres établissements.

On constate toutefois l'émergence de l'obligation de former des comités national et locaux sur l'accès à l'égalité au niveau collégial. Cela est-il un effet d'entraînement du programme expérimental d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, dans le réseau de l'enseignement supérieur?

L'atteinte des objectifs du programme repose sur certaines **conditions**. L'expérience des établissements subventionnés et l'expertise développée par le Ministère et la Commission des droits de la personne du Québec ont permis de repérer ces conditions. Elles touchent l'engagement de la haute direction, qui doit s'appuyer sur des principes d'équité et de justice sociale et se manifester concrètement, par l'allocation de moyens et de ressources. De plus, les gestionnaires devraient apporter un soutien aux responsables du dossier et prendre en charge les résistances aux changements.

Les autres conditions de succès sont la nomination d'une personne responsable ayant une grande crédibilité dans le milieu et pouvant compter sur la collaboration de la direction et de tous les groupes concernés, l'information et la sensibilisation de tout le personnel pour favoriser son adhésion au programme et la mise en place de mécanismes de suivi, de contrôle et d'évaluation pour s'assurer que les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes donnent les résultats escomptés.

Comme l'expérimentation a porté principalement sur la phase d'élaboration des programmes d'accès à l'égalité, la question de **l'implantation demeure entière**. Si les mesures identifiées dans les plans d'action ne sont pas appliquées, les objectifs du programme ne seront pas atteints.

Les établissements d'enseignement supérieur ont formulé à plusieurs reprises des demandes afin que le Ministère fournisse un soutien technique et financier pour implanter les programmes d'accès à l'égalité, corrigeant ainsi la situation constatée lors des différentes analyses. Ces demandes ont été exprimées maintes fois lors de la journée d'évaluation, de la rencontre des chargées de projet réunies en groupe de discussion, dans la correspondance adressée au Ministère et dans les questionnaires.

ANNEXE 1

RECOMMANDATIONS DES CHARGÉES DE PROJET

ATTENDU l'énergie et les ressources humaines, financières et matérielles consacrées jusqu'à maintenant à l'élaboration des programmes d'accès à l'égalité, dans les établissements qui y ont adhéré depuis 1987.

ATTENDU les impacts nombreux et importants des programmes d'accès à l'égalité sur les milieux d'étude, de vie et de travail de ces établissements.

ATTENDU que la phase d'implantation du programme est tout aussi primordiale que la phase d'élaboration, pour atteinte des objectifs des programmes d'accès à l'égalité, et exigera autant, sinon plus de temps que celle-ci.

ATTENDU que les femmes constituent plus de 50 % de la population, qu'elles constituent plus de 50 % de la clientèle étudiante et qu'elles constitueront plus de 50 % de la main-d'oeuvre de demain.

ATTENDU que les milieux d'enseignement supérieur doivent offrir aux étudiants et étudiantes des modèles auxquels ils et elles pourront s'identifier.

NOUS RECOMMANDONS que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science ainsi que les établissements d'enseignement supérieur priorisent les programmes d'accès à l'égalité et effectuent les transferts de ressources adéquates.

ATTENDU le consensus exprimé à l'effet que la bonne volonté n'est pas un levier suffisant pour corriger la discrimination systémique.

ATTENDU les difficultés et la résistance aux changements, rencontrées lors de l'élaboration et de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité.

NOUS RECOMMANDONS que pour le réseau des établissements collégiaux et universitaires, les programmes d'accès à l'égalité deviennent obligatoires et conventionnés et qu'ils soient doublés d'une démarche d'appropriation par le milieu.

ATTENDU que l'élaboration et l'implantation d'un P.A.E. constitue un long processus et qu'elles doivent s'appuyer au préalable sur une analyse de l'effectif solide.

ATTENDU que l'analyse de disponibilité telle que proposée par la Commission des droits de la personne du Québec pose dans toutes les institutions des problèmes de codification, de fiabilité des données et constitue un cadre trop rigide difficilement adaptable à la spécificité des établissements.

ATTENDU que le seuil établi par les résultats de cette analyse reproduit la polarisation sexuelle des emplois.

Nous recommandons:

- **de réévaluer la méthodologie utilisée;**
- **d'étudier la possibilité de procéder à une analyse globale régulièrement mise à jour qui pourrait être reprise et complétée selon les spécificités de chaque établissement;**
- **de considérer les résultats de l'analyse de disponibilité non comme un maximum à atteindre mais plutôt comme un seuil pour fixer les objectifs numériques d'emploi.**

ATTENDU que l'analyse du système d'emploi constitue un outil de changement de valeur et devrait demeurer une préoccupation constante des milieux.

ATTENDU que l'analyse du système d'emploi est l'outil le plus apte à identifier la discrimination systémique.

Nous recommandons:

- **qu'une plus grande place soit accordée à cette analyse dans le processus d'élaboration du programme et qu'à cette fin des outils appropriés soient développés;**

- **d'ajuster l'échéancier des diverses analyses au calendrier scolaire et d'y consacrer les ressources nécessaires.**

SYNTHÈSE

Marie-Thérèse Viriot, Université de Sherbrooke

Nous sommes déjà arrivés à la fin de cette journée de consultation sur les programmes d'accès à l'égalité. Cette journée sera certainement marquante dans l'histoire de ces programmes puisque nous avons trouvé réunis et rassemblés des gens de différentes institutions d'enseignement supérieur (universités, cégeps, collèges), des chargées de projet de différentes régions et aussi des gens des milieux syndicaux et autres associations.

Les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans le réseau de l'enseignement supérieur au Québec ont été mis sur pied et développés depuis trois ans avec, il faut le souligner, plusieurs années de retard par rapport à l'expérience américaine. Appuyés techniquement et financièrement par les ministères, ces programmes représentent certes un apport positif pour les femmes même si plusieurs ont hésité auparavant à parler d'un franc succès. La période d'implantation de ces programmes était peut être plus favorable : la documentation abondante générée sur la question, les réactions dans le milieu, les chiffres parlants dévoilés qui ont été révélés sur la situation réelle, les déclarations générales de non-discrimination à l'égard des femmes et on plus, l'adoption pour les membres de la haute direction des institutions d'atteindre prioritairement, après avoir des politiques d'accès à l'égalité en emploi, toutes ces actions constituent un succès réel pour les femmes.

Mais après avoir constaté ce premier succès, après cette remarquable opération de promotion engendrée à la fois par les syndicats et la direction des institutions opérations qui aura eu pour effet d'améliorer l'image sociale de la femme que nos institutions nous proposent, plusieurs personnes, nous l'avons constaté, s'interrogent sur l'avenir des programmes d'accès à l'égalité.

LE PROGRAMME DE LA JOURNÉE

La journée était organisée autour de trois thèmes qui avaient pour objectifs de partager nos expériences sur ces programmes et de réfléchir sur leur impact. Ces thèmes étaient les suivants :

Les conditions de succès d'un programme d'accès à l'égalité pas toujours facile à cerner et qui exige pour être bien compris une connaissance approfondie des problèmes liés à l'égalité en milieu de travail. Les impacts que l'on peut observer concernant l'engagement des femmes professeures qui est devenu une des préoccupations théoriques de ces programmes. Plusieurs suggestions fort intéressantes ont été avancées :

- comité de sélection mixte obligatoire ;
- sensibilisation préalable des membres de ce comité ;
- fonds de démarrage pour les nouvelles professeures afin de s'assurer de leur rétention ;
- aide financière aux jeunes femmes chercheures en science qui doivent interrompre provisoirement leurs travaux pour fonder une famille.

On a également fait remarquer qu'il ne faut pas uniquement analyser les disponibilités externes : la disponibilité à l'interne n'existe pas et devrait être apprêtée. Beaucoup de femmes qui travaillent déjà dans les institutions ont les connaissances nécessaires et sont même surqualifiées dans leur fonction. On a aussi constaté que la prise de conscience est désespérante pour certaines femmes qui s'inquiètent et craignent pour leur droit d'ancienneté. Par ailleurs, il a été relevé que l'élaboration des diagnostics représentait beaucoup de travail mais qu'il s'agissait d'un exercice pertinent puisque l'illusion de l'égalité existe encore. Plusieurs femmes surtout ont remarqué que malgré leur optimisme et leur sens de la créativité, la situation ne s'était guère améliorée. D'autres interventions sont venues souligner que le facteur temps était très important pour évaluer les résultats.

L'AVENIR DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

On a fait remarquer que l'avenir réel des programmes d'accès à l'égalité serait de les voir disparaître

SYNTHÈSE

Marie-Thérèse Vinet, Université de Sherbrooke

Nous sommes déjà arrivés à la fin de cette journée de concertation sur les programmes d'accès à l'égalité. Cette journée sera certainement marquante dans l'histoire de ces programmes puisque nous avons trouvé, réunis ici aujourd'hui, des gens de différentes institutions d'enseignement supérieur (universités, cégeps, collèges), des chargées de projet de différentes régions et aussi des gens des milieux syndicaux et autres associations.

Les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans le réseau de l'enseignement supérieur au Québec ont été mis sur pied et développés depuis trois ans avec, il faut le souligner, plusieurs années de retard par rapport à l'expérience américaine. Appuyés techniquement et financièrement par les ministères, ces programmes représentent certes un apport positif pour les femmes même si plusieurs ont hésité aujourd'hui à parler d'un franc succès. La période d'implantation de ces programmes était peut être plus exaltante : la documentation abondante générée sur la question, les réactions dans le milieu, les chiffres parfois étonnants qui ont été révélés sur la situation réelle, les déclarations générales de non-discrimination à l'égard des femmes et en plus, l'obligation pour les membres de la haute direction des institutions d'annoncer publiquement qu'ils avaient des politiques d'accès à l'égalité en emploi, toutes ces activités constituent un succès réel pour les femmes.

Mais après avoir constaté ce premier succès, après cette remarquable opération de promotion organisée à la fois par les syndicats et la direction des institutions, opération qui aura eu pour effet d'améliorer l'image sociale de la femme que nos institutions nous proposent, plusieurs personnes, nous l'avons constaté, s'interrogent sur l'avenir des programmes d'accès à l'égalité.

LE PROGRAMME DE LA JOURNÉE

La journée était organisée autour de trois thèmes qui avaient pour objectifs de partager nos expériences sur ces programmes et de réfléchir sur leur impact. Ces thèmes étaient les suivants :

- Les conditions de succès d'un programme d'accès à discrimination pas toujours facile à cerner et qui exige, pour être bien comprise, une connaissance approfondie des problèmes liés à l'égalité en milieu de travail. Les impacts que l'on peut observer concernent l'engagement des femmes professeures qui est devenu "une des préoccupations théoriques" de ces programmes. Plusieurs suggestions fort intéressantes ont été avancées :

  - comité de sélection mixte obligatoire;
  - sensibilisation préalable des membres de ce comité;
  - fonds de démarrage pour les nouvelles professeures afin de s'assurer de leur rétention;
  - aide financière aux jeunes femmes chercheures en sciences qui doivent interrompre provisoirement leurs travaux pour fonder une famille.

On a également fait remarquer qu'il ne faut pas uniquement analyser les disponibilités externes. La disponibilité à l'interne n'existe pas et devrait être appuyée. Beaucoup de femmes qui travaillent déjà dans les institutions ont les connaissances nécessaires et sont même surqualifiées dans leur fonction. On a aussi constaté que "la prise de conscience est dérangeante pour certains hommes qui s'inquiètent et craignent pour leur droit d'ainesse". Par ailleurs, il a été relevé que l'élaboration des diagnostics représentait beaucoup de travail mais qu'il s'agissait d'un exercice pertinent puisque l'illusion de l'égalité existe encore. Plusieurs femmes, surtout, ont remarqué que malgré leur optimisme et leur sens de la créativité, la situation ne s'était guère améliorée. D'autres interventions sont venues souligner que le facteur temps était ici très important pour évaluer les résultats.

L'AVENIR DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

On a fait remarquer que "l'avenir idéal des programmes d'accès à l'égalité serait de les voir disparaître

parce qu'on aurait atteint une équité pour les femmes en emploi". On sait très bien, cependant, qu'on est très loin de cette situation et qu'il ne faut pas se bercer d'illusions.

On a parlé de miroirs aux alouettes et même d'alouettes en colère si on n'appliquait pas un certain nombre de mesures proposées et je voudrais en citer quelques-unes qui ont été identifiées par Madame Legault :

- engagement ferme du Ministère;
- mesures d'assouplissement pour les jeunes femmes qui mènent de front études, recherches et grossesse;
- soutien financier pour développer des mesures innovatrices.

Il faut soutenir des programmes obligatoires et conventionnés et non des programmes volontaires. Il faut une permanence et une viabilité réelle.

Enfin, dans un discours remarqué, Madame McNeill nous a fait part de ses doutes après tous les beaux discours de la journée. La haute direction est accusée de passivité dans le dossier. "Il faudrait plutôt voir un changement global avec une véritable implication de la haute direction "avance-t-elle. Elle a également affirmé que l'avenir des programmes d'accès à l'égalité ne serait assuré que si on les remet aux femmes. Elle a même souligné : "Sur les millions de dollars accordés, combien d'argent a été versé directement aux femmes?"

Bref, ce qui ressort de cette journée fort intéressante, c'est surtout la nécessité d'une sensibilisation encore plus développée et une plus grande implication de tous les groupes concernés : la direction, les syndicats et les femmes.

CONCLUSION

Je voudrais conclure cette sythèse par des remarques plus personnelles. Je suis très consciente qu'il est important de terminer cette journée de concertation sur une note d'espoir malgré les incidents dramatiques de décembre dernier qui sont toujours présents dans notre mémoire pour rappeler la vulnérabilité des femmes et plus particulièrement les femmes dans le milieu de l'enseignement supérieur. Je lance donc à toutes et à tous un appel à la solidarité face à ce problème d'inégalité qui ne pourra être résolu que grâce à la bonne volonté de chacun et de chacune. J'insiste tout particulièrement sur l'importance des alliés masculins. Il est bien connu que les hommes qui ont intégré le discours féministe et qui réussissent à le véhiculer dans leur milieu ont un rayonnement encore plus important que les femmes qui défendent les mêmes idées. Loin de moi l'idée que les femmes n'aient pas tous les talents nécessaires en ce domaine mais la portée du discours d'un homme féministe est encore plus convaincante pour le milieu. De la même façon, il n'est pas nécessaire d'être Noir, Amérindien ou Asiatique pour défendre des idées sur l'égalité raciale. Tout dépend du type de société que l'on privilégie pour nous-mêmes et pour nos enfants.

L'égalité des femmes en emploi, c'est l'affaire de tous et de toutes si l'on veut une société plus sereine, plus équilibrée.

ANNEXE 2

TABLEAU 1

NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LE SEXE ET L'ORDRE D'ENSEIGNEMENT

ORDRE D'ENSEIGNEMENT	SEXE F	SEXE H	TOTAL
Collégial	143 *51,0 %*	137 *49,0 %*	280 *58,1 %*
Universitaire	120 *59,4 %*	82 *40,6 %*	202 *41,9 %*

TABLEAU 2

NOMBRE DE QUESTIONNAIRES REÇUS SELON LE SEXE ET L'ORDRE D'ENSEIGNEMENT

ORDRE D'ENSEIGNEMENT	SEXE F	SEXE H	TOTAL
Collégial	94 *61,0 %*	60 *38,9 %*	154 *62,1 %*
Universitaire	69 *73,4 %*	25 *26,6 %*	94 *37,9 %*

NOMBRE DE QUESTIONNAIRES REÇUS SELON LE SEXE

SEXE	QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS	QUESTIONNAIRES REÇUS	%
Femmes	263	163	*70,0 %*
Hommes	219	85	*38,8 %*

TABLEAU 3

TAUX DE RÉPONSES SELON LE TITRE DES PERSONNES AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE

TITRES	QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS	QUESTIONNAIRES REÇUS	TAUX DE RÉPONSES %
Directeur général, vice-recteur, vice-rectrice	18	9	*50.0*
Directrice ou directeur des ressources humaines	11	9	*81.8*
Chargée de projet	28	25	*89.2*
Membres du comité consultatif d'un comité d'accès à l'égalité ou d'un comité paritaire	153	84	*54.9*
Représentante ou représentant d'un syndicat	77	29	*37.6*
Représentante d'un comité de femmes	15	4	*26.6*
Représentante d'un comité de femmes d'un syndicat	12	7	*58.3*
À titre individuel	168	77	*45.8*
Questionnaires non identifiés	—	8	—

TABLEAU 4

TAUX DE RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE SELON L'ANNÉE DE SUBVENTION

ANNÉE DE SUBVENTION	QUESTIONNAIRES EXPEDIÉS	QUESTIONNAIRES REÇUS	TAUX DE RÉPONSES %
Année 1986-1987	107	19	*17.8*
Année 1987-1988	227	75	*33.0*
Année 1998-1989	148	81	*54.8*
Je ne sais pas	—	56	*22.6*
Questionnaires non identifiés	—	21	*6.9*
TOTAL	482	252	—

TABLEAU 5

ÉTAPES ESSENTIELLES

	OUI	NON	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Analyse de l'effectif	197 *83,1 %*	3 *1,3 %*	37 *15,6 %*	237
Analyse de disponibilité	165 *69,6 %*	26 *11,0 %*	46 *19,4 %*	237
Analyse du système d'emploi	186 *78,5 %*	12 *5,1 %*	39 *16,5 %*	237
Analyse de perceptions	169 *71,9 %*	22 *9,4 %*	44 *18,7 %*	235

QUESTION 11

Chacune des étapes de la démarche proposée par la Commission des droits de la personne du Québec et par le Ministère est-elle essentielle pour la formulation des objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes dans votre établissement?

(Répondez pour chaque énoncé)

TABLEAU 6

DIFFICULTÉS D'ORDRE MÉTHODOLOGIQUE RENCONTRÉES DANS LA RÉALISATION DES ANALYSES

ANALYSE DE L'EFFECTIF

Données nécessaires à l'étude ne sont pas disponibles par exemple, la scolarité et l'expérience pour le personnel de soutien.
Données nécessaires à l'étude ne sont pas informatisées, donc obligation d'une compilation manuelle rendant la tâche ardue, longue et onéreuse pour les études selon le sexe.
Données nécessaires à l'étude ne sont pas conservées de façon cumulative; une nouvelle donnée détruit l'ancienne devenue périmée, il devient difficile de retracer l'évolution de la situation actuelle.
Absence de mise à jour des données.
Absence d'un système informatique intégré de la gestion des ressources humaines qui a entraîné le recours à diverses sources d'information et augmenter le temps prévu.
Obligation dans certains cas de valider les données.
Ampleur des demandes a augmenté les échéances d'analyse des données.
Compilation différente des données selon les catégories d'emploi.
Taille de l'établissement.
Temps requis pour la compilation des données qui ne sont pas sur support informatique.

ANALYSE DU SYSTÈME D'EMPLOI

Difficulté d'identifier les politiques lorsqu'elles ne sont pas inscrites dans des textes, car elles sont le résultat de pratiques passées.
Obligation dans certains cas, de retracer cas par cas chaque dossier de recrutement, de mutation, de promotion et de réaffectation.
Difficulté de retracer informatiquement l'évolution d'une employée ou d'un employé.
Absence d'historicité de certaines opérations de gestion des ressources humaines.
Pauvreté et insuffisance des données sur certaines pratiques de gestion.
Imprécision de certaines informations sur les pratiques de gestion.
Confidentialité reliée à certains dossiers.
Incidence de certaines dispositions des conventions collectives en vigueur.
Difficultés reliées à la diversité des politiques et des pratiques de gestion dans les différents services ou départements.
Difficulté d'obtenir des données et obligations de remonter dans les souvenirs, les perceptions.

TABLEAU 6 (SUITE)

DIFFICULTÉS D'ORDRE MÉTHODOLOGIQUE RENCONTRÉES DANS LA RÉALISATION DES ANALYSES

ANALYSE DE DISPONIBILITÉ
Données utilisées dans certains cas, datent du Recensement de 1981.
Recensement de 1981 ne comporte aucune question directe quant à la scolarité des personnes et indique donc la répartition selon les emplois.
Données qui sous-estiment la disponibilité actuelle puisqu'elles ne tiennent pas compte des femmes nouvellement arrivées sur le marché du travail, de celles qui ne sont pas inscrites dans la main-d'oeuvre active mais qui détiennent les qualifications requises et des membres des corporations professionnelles (les femmes ayant complété une formation dans le cadre du programme "Achats directs de formation" de la C.E.I.C. ou l'on trouve une majorité de femmes inscrites à la formation professionnelle non traditionnelle).
Données fournies par le Recensement de 1981 ne permettent pas d'estimer la proportion de la population qui détient une expérience pertinente à des fonctions.
Analyse de disponibilité reflète l'état actuel du marché du travail et les effets de la discrimination passée dans l'emploi et dans le système d'éducation à l'égard des femmes.
Absence de données dans les dossiers concernant la scolarité et l'expérience réelle rendant l'analyse de disponibilité interne difficile.
Dans certains cas, les exigences de l'emploi ne sont pas indiquées aux plans de classification; il a donc fallu les déduire des pratiques en cours.
Difficulté de procéder à l'appariement entre les postes tels qu'ils sont définis aux plans de classification et les classifications apparaissant équivalentes selon les codes CTP utilisés par Statistique Canada.
Données s'appuient sur des hypothèses de stabilité du système presque invraisemblables.
Absence de définitions de tâches dans certains cas.
Définitions de tâches incomplètes, ambiguës ou jugées non valides.
Nombre d'emplois à traiter.
Évaluation du taux de disponibilité difficile parce que les exigences de scolarité et d'expérience sont fort différentes d'un département à l'autre dans le cas des professeurs et professeures de cégeps.
ANALYSE DE PERCEPTIONS
Participation mitigée du personnel.
Échéancier serré.
EN GÉNÉRAL
Absence d'un plan de communication.
Résistances de la part des personnes ou groupes suivants : gestionnaires, femmes, hommes, individuellement.
Imprécision du rôle des syndicats dans les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.
Résistance du personnel à exprimer leur point de vue sur les pratiques de gestion.
Participation mitigée du personnel.

TABLEAU 7

DEMARCHE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUEBEC

GRANDE SATISFACTION	SATISFACTION	INSATISFACTION	GRANDE INSATISFACTION	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
23 *10,1 %*	124 *54,1 %*	17 *7,4 %*	3 *1,3 %*	62 *27,1 %*	229

QUESTION 10

De façon globale, quel est votre degré de satisfaction par rapport à la démarche proposée par la Commission des droits de la personne du Québec?

TABLEAU 8

QUALIFICATIF DE LA DÉMARCHE

	NOMBRE DE PERSONNES
Lourde	20
Complexe	12
Trop rigoureuse	3
Trop exigeante	6
Trop analytique	5
Autres	2

QUESTION 14

Si vous attribuez les difficultés à la démarche proposée par la Commission des droits de la personne du Québec, comment qualifiez-vous cette démarche?

(Encerclez une ou plusieurs réponses)

TABLEAU 9

MOYENS DE COMMUNICATION PROPOSÉS PAR LE MINISTÈRE

LANCEMENT DU PROGRAMME		SENSIBILISATION		RELANCE DU PROGRAMME		CONCERTATION, PARTICIPATION ET ADHÉSION DES CLIENTÈLES CIBLES	
Opérations	**Outils**	**Opérations**	**Outils**	**Opérations**	**Outils**	**Opérations**	**Outils**
Signature du protocole d'entente Conférences de presse Séances publiques Journées d'information	Communiqué Document d'information Présentation visuelle Allocution du Ministre ou du sous-ministre	Rencontres avec les groupes suivants: .gestionnaires régie des collèges .comités consultatifs .comités de femmes .personnel des établissements .clientèle étudiante .personnes représentant les syndicats .groupes de femmes à l'externe .groupe de femmes des syndicats	Affiches contenant des informations sur le programme* Documents d'information sur la méthodologie* Dépliants Brochures Vidéogramme, publicité et outils d'accompagnement de ce document vidéo*	Rencontres d'information et de sensibilisation avec les gestionnaires des cégeps subventionnés, groupes 1987-1988 Participation à des colloques dans le but de recueillir des informations sur le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes et de diffuser cette information dans le réseau	Document d'information sur la gestion Conférences sur le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes par une femme cadre du CN	Opérations de communication menées par les établissements avec la collaboration du Ministère et les outils de communication fournis par celui-ci	Affiche Signet Carte postale Cancatures Matrice de dépliant Carton d'information (politique et plan d'action gestion etc) Tableaux sur la méthodologie

* Ces opérations et ces outils de communication ont été également utilisés lors d'opérations de relance

TABLEAU 9 (SUITE)

LANCEMENT DU PROGRAMME		SENSIBILISATION		RELANCE DU PROGRAMME		CONCERTATION, PARTICIPATION ET ADHÉSION DES CLIENTÈLES CIBLES	
Opérations	**Outils**	**Opérations**	**Outils**	**Opérations**	**Outils**	**Opérations**	**Outils**
	Plan de communication de base Plans de communication sur mesure	Conférence de presses Interview avec la presse et les médias internes des établissements Communication lors de réunions et présentation de documents, d'affiches, d'acétates d'information, etc Conférences (CIAFT, ICREF etc.) Participation à des rencontres (Fédération des cégeps, Groupes de femmes, etc.)	Outils de communication pour l'évaluation du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes Guide méthodologique Guide d'édition d'un rapport d'analyse diagnostique (et réunion de formation sur l'édition)			Tournée d'information menée auprès des différentes directions ou services du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science Journée d'évaluation sur le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes Réunion avec des groupes de travail et des comités paritaires Présence à l'intersyndicale	Allocution lors des lancements de rapports d'analyse diagnostique Outils de communication et de publicité de la journée d'évaluation

TABLEAU 9 (SUITE)

LANCEMENT DU PROGRAMME		SENSIBILISATION		RELANCE DU PROGRAME		CONCERTATION, PARTICIPATION ET ADHÉSION DES CLIENTÈLES CIBLES	
Opérations	**Outils**	**Opérations**	**Outils**	**Opérations**	**Outils**	**Opérations**	**Outils**
		Organisation des conférences avec des personnes ressources pour les chargées de projet*				Rencontre à l'AFNEQ	
						Participation au colloque de la Fédération des cégeps	
		Formation de réseaux d'échange (réseau des chargées de projet, réseau informel interministériel)					

* Ces opérations et ces outils de communication ont été également utilisés lors d'opérations de relance

[illegible]

TABLEAU 10 (SUITE)

LANCEMENT DU PROGRAMME		SENSIBILISATION		RELANCE DU PROGRAMME		CONCERTATION, PARTICIPATION ET ADHÉSION DES CLIENTELES CIBLES	
Opération	**Outils**	**Opérations**	**Outils**	**Opérations**	**Outils**	**Opérations**	**Outils**
		Ateliers de formation pour les gestionnaires Rencontres avec les clientèles étudiantes	Articles dans les journaux sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes (hebdo, quotidiens, bulletins, bulletins d'autres organisations, journaux des syndicats, etc.)				Stand sur le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes Articles polémiques dans les bulletins d'information ou dans les journaux concernant les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes et réponses de la chargée de projet ou d'une autre personne

TABLEAU 11

PARTICIPATION DÉTERMINANTE DES GROUPES

TITRES	TRÈS PEU DÉTERMINANT	PEU DÉTERMINANT	DÉTERMINANT	TRÈS DÉTERMINANT	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Haute direction	7 *3,0 %*	25 *10,9 %*	80 *34,8 %*	77 *33,5 %*	41 *17,8 %*	230
Gestionnaires	13 *5,7 %*	55 *24,1 %*	83 *36,4 %*	27 *11,8 %*	50 *21,9 %*	228
Syndicats	16 *6,9 %*	49 *21,1 %*	98 *42,2 %*	39 *16,8 %*	30 *12,9 %*	232
Groupes de femmes	26 *11,7 %*	26 *11,7 %*	69 *30,9 %*	56 *25,1 %*	46 *20,6 %*	223
Personnel féminin	20 *8,8 %*	39 *17,2 %*	88 *38,8 %*	44 *19,4 %*	36 *15,9 %*	227
Personnel masculin	44 *19,6 %*	74 *32,9 %*	39 *17,3 %*	11 *4,9 %*	57 *25,3 %*	225

QUESTION 36

D'après vous, dans quelle mesure le degré de participation des groupes suivants a-t-il été déterminant pour l'élaboration de votre programme?

TABLEAU 12

PARTICIPATION DÉTERMINANTE DES GROUPES

GROUPES CONSULTÉS	TRÈS DÉTER-MINANT	DÉTER-MINANT	PEU DÉTER-MINANT	TRÈS PEU DÉTER-MINANT	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
ANNÉE 1986-1987						
Haute direction	7 *38,9 %*	6 *33,3 %*	3 *16,6 %*	1 *5,6 %*	1 *5,6 %*	18
Gestionnaires	0 *0,0 %*	9 *50,0 %*	5 *27,8 %*	3 *16,6 %*	1 *5,6 %*	18
Syndicats	1 *5,6 %*	7 *38,9 %*	6 *33,3 %*	3 *16,6 %*	1 *5,6 %*	18
Groupes de femmes	3 *16,7 %*	4 *22,2 %*	5 *27,8 %*	4 *22,2 %*	2 *11,1 %*	18
Personnel féminin	1 *5,6 %*	11 *61,0 %*	3 *16,7 %*	3 *16,7 %*	0 *0,0 %*	18
Personnel masculin	0 *0,0 %*	2 *11,1 %*	6 *33,3 %*	8 *44,5 %*	2 *11,1 %*	18
ANNÉE 1987-1988						
Haute direction	27 *38,0 %*	28 *39,4 %*	8 *11,3 %*	1 *1,4 %*	7 *9,9 %*	71
Gestionnaires	11 *15,7 %*	29 *41,4 %*	16 *22,9 %*	4 *5,7 %*	10 *14,3 %*	70
Syndicats	13 *17,8 %*	39 *53,4 %*	15 *20,6 %*	4 *5,5 %*	2 *2,7 %*	73
Groupes de femmes	19 *27,9 %*	20 *29,4 %*	7 *10,3 %*	10 *14,7 %*	12 *17,7 %*	68
Personnel féminin	13 *18,6 %*	27 *38,6 %*	13 *18,6 %*	10 *14,2 %*	7 *10,0 %*	70
Personnel masculin	3 *4,3 %*	15 *21,4 %*	23 *32,9 %*	17 *24,3 %*	12 *17,1 %*	70

QUESTION 36, VARIABLE F

D'après vous, dans quelle mesure le degré de participation des groupes suivants a-t-il été déterminant pour l'élaboration du programme?

TABLEAU 12 (suite)

PARTICIPATION DÉTERMINANTE DES GROUPES

QUESTION 36, VARIABLE F (suite)

GROUPES CONSULTÉS	TRÈS DÉTER-MINANT	DÉTER-MINANT	PEU DÉTER-MINANT	TRÈS PEU DÉTER-MINANT	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
ANNÉE 1988-1989						
Haute direction	24 *34,3 %*	27 *38,6 %*	8 *11,4 %*	2 *2,8 %*	9 *12,9 %*	70
Gestionnaires	9 *13,0 %*	27 *39,1 %*	19 *27,5 %*	1 *1,5 %*	13 *18,9 %*	69
Syndicats	13 *18,5 %*	31 *44,3 %*	17 *24,5 %*	4 *5,7 %*	5 *7,0 %*	70
Groupes de femmes	23 *33,8 %*	25 *36,8 %*	7 *10,3 %*	6 *8,8 %*	7 *10,3 %*	68
Personnel féminin	19 *27,5 %*	28 *40,6 %*	13 *18,9 %*	3 *4,4 %*	6 *8,6*	69
Personnel masculin	6 *8,8 %*	16 *23,5 %*	25 *36,8 %*	8 *11,8 %*	13 *19,1 %*	68
ANNÉE DE SUBVENTION NON IDENTIFIÉE						
Haute direction	11 *20,4 %*	14 *25,9 %*	6 *11,1 %*	1 *1,9 %*	22 *40,7 %*	54
Gestionnaires	4 *7,4 %*	11 *20,4 %*	11 *20,4 %*	5 *9,2 %*	23 *42,6 %*	54
Syndicats	7 *13,0 %*	15 *27,8 %*	7 *13,0 %*	5 *9,2 %*	20 *37,0 %*	54
Groupes de femmes	7 *13,0 %*	15 *27,8 %*	4 *7,4 %*	5 *9,2 %*	23 *42,6 %*	54
Personnel féminin	8 *14,9 %*	15 *27,8 %*	5 *9,2 %*	4 *7,4 %*	22 *40,7 %*	54
Personnel masculin	2 *3,7 %*	4 *7,4 %*	10 *18,5 %*	10 *18,5 %*	28 *51,9 %*	54

TABLEAU 13

PARTICIPATION DÉTERMINANTE DU PERSONNEL FÉMININ

TITRES	TRÈS DÉTER-MINANT	DÉTER-MINANT	PEU DÉTER-MINANT	TRÈS PEU DÉTER-MINANT	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Directeur général, vice-recteur, vice-rectrice	1 *14,3 %*	6 *85,7 %*	— *0,0 %*	— *0,0 %*	— *0,0 %*	7
Directrice ou directeur des ressources humaines	2 *22,2 %*	5 *55,6 %*	— *0,0 %*	1 *11,1 %*	1 *11,1 %*	9
Chargée de projet	6 *26,1 %*	7 *30,4 %*	6 *26,1 %*	3 *13,0 %*	1 *4,4 %*	23
Membre du comité consultatif pour l'élaboration du programme ou du comité d'accès à l'égalité pour son implantation	16 *20,5 %*	34 *43,6 %*	18 *23,1 %*	6 *7,7 %*	4 *5,1 %*	78
Représentante ou représentant d'un syndicat	4 *16,0 %*	11 *44,0 %*	5 *20,0 %*	2 *8,0 %*	3 *12,0 %*	25
Représentante d'un comité de femmes	— *0,0 %*	3 *75,0 %*	1 *25,0 %*	— *0,0 %*	— *0,0 %*	4
Représentante d'un comité de femmes d'un syndicat	— *0,0 %*	4 *66,6 %*	1 *16,7 %*	1 *16,7 %*	— *0,0 %*	6
À titre individuel	14 *20,6 %*	17 *25,0 %*	7 *10,1 %*	5 *7,4 %*	25 *36,9 %*	68

QUESTION 36, VARIABLE I

D'après vous, dans quelle mesure le degré de participation des groupes suivants a-t-il été déterminant pour l'élaboration de votre programme?

TABLEAU 14

PARTICIPATION DES GROUPES

Dans quelle mesure les groupes suivants ont-ils participé à l'élaboration du programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans votre établissement?

TITRES	TRÈS PEU	PEU	BEAUCOUP	ÉNORMÉMENT	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Haute direction	26 *11,1 %*	54 *23,1 %*	87 *37,2 %*	28 *12,0 %*	39 *16,7 %*	234
Gestionnaires	30 *13,0 %*	84 *36,4 %*	66 *28,6 %*	14 *6,1 %*	37 *16,0 %*	231
Syndicats	29 *12,2 %*	61 *25,7 %*	85 *35,9 %*	32 *13,5 %*	30 *12,7 %*	237
Groupes de femmes	16 *7,0 %*	34 *14,9 %*	69 *30,3 %*	67 *29,4 %*	42 *18,4 %*	228
Personnel féminin	12 *5,1 %*	50 *21,3 %*	105 *44,7 %*	37 *15,7 %*	31 *13,2 %*	235
Personnel masculin	65 *27,8 %*	101 *43,2 %*	27 *11,5 %*	3 *1,3 %*	38 *16,2 %*	234

TABLEAU 15

CONSULTATION DES GROUPES

TITRES	TRÈS PEU	PEU	BEAUCOUP	ÉNORMÉMENT	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Haute direction	3 *1,3 %*	18 *7,7 %*	124 *53,0 %*	45 *19,2 %*	44 *18,8 %*	234
Gestionnaires	11 *4,7 %*	31 *13,4 %*	118 *50,9 %*	28 *12,0 %*	44 *19,0 %*	232
Syndicats	7 *3,0 %*	38 *16,4 %*	121 *51,9 %*	35 *15,0 %*	32 *13,7 %*	233
Groupes de femmes	12 *5,4 %*	31 *13,8 %*	88 *39,5 %*	43 *19,3 %*	49 *22,0 %*	223
Personnel féminin	8 *3,5 %*	39 *17,0 %*	105 *45,7 %*	45 *19,6 %*	33 *14,2 %*	230
Personnel masculin	20 *8,7 %*	56 *24,2 %*	92 *39,8 %*	25 *10,8 %*	38 *16,5 %*	231

QUESTION 35

Jusqu'à quel point les différents groupes suivants ont-ils été consultés dans l'élaboration du programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans votre établissement?

TABLEAU 16

RAISONS D'UN PROGRAMME VOLONTAIRE

	NON	OUI	TOTAL 100 %
Pression des femmes	127 *50.4 %*	125 *49.6 %*	252
Conformité à la charte	181 *71.8 %*	71 *28.2 %*	252
Dispositions dans les conventions	194 *77.0 %*	58 *23.0 %*	252
Influencer les règles du jeu	200 *79.4 %*	52 *20.6 %*	252
Crainte d'une plainte	206 *81.7 %*	46 *18.3 %*	252
Volonté de la direction	135 *53.6 %*	117 *46.4 %*	252
Soutien financier	85 *33.7 %*	167 *66.3 %*	252
Philosophie de gestion	184 *73.0 %*	68 *27.0 %*	252
Image de l'établissement	85 *33.7 %*	167 *66.3 %*	252
Possibilité d'obtenir des contrats fédéraux ou provinciaux	230 *91.3 %*	22 *8.7 %*	252
Poursuite des activités en condition féminine	195 *77.4 %*	57 *22.6 %*	252
Devancer une réglementation collective	205 *81.3 %*	47 *18.7 %*	252
Autres	247 *98.0 %*	5 *2.0 %*	252

QUESTION 29

Parmi les raisons suivantes, indiquez les 5 raisons majeures qui sont à l'origine de la décision de votre établissement d'adhérer au projet expérimental du Ministère en matière d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

(Encerclez les lettres correspondant à votre choix)

TABLEAU 17

IMPLICATION EN L'ABSENCE DE SUBVENTION

NON	OUI	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
123 *51,5 %*	22 *9,2 %*	94 *39,3 %*	239

QUESTION 30

En l'absence de subvention, votre établissement se serait-il impliqué dans un programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

TABLEAU 18

FORMULE CHOISIE POUR LE PROGRAMME

	OBLIGATOIRE SANS SUBVENTION	VOLONTAIRE SANS SUBVENTION	OBLIGATOIRE AVEC SUBVENTION	VOLONTAIRE AVEC SUBVENTION	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
	19 *8,3 %*	9 *3,9 %*	118 *51,8 %*	79 *34,7 %*	3 *1,3 %*	228
FEMMES						
	10 *6,7 %*	6 *4,0 %*	95 *63,8 %*	36 *24,1 %*	2 *1,4 %*	149
HOMMES						
	8 *10,5 %*	3 *4,0 %*	23 *30,2 %*	41 *54,0 %*	1 *1,3 %*	76

QUESTION 31

En ce qui concerne les établissements d'enseignement supérieur, quelle devrait être la formule pour le programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

TABLEAU 19

PROGRAMMES OBLIGATOIRES: RAISONS

	NON	OUI	TOTAL
Établissements ont une mission éducative	27 *19.7 %*	110 *80.3 %*	137
Établissements sont financés par des fonds publics et doivent servir d'exemples	36 *26.3 %*	101 *73.7 %*	137
Programmes volontaires ne donnent pas les résultats escomptés	83 *60.6 %*	54 *39.4 %*	137
Équité pour les femmes et justice sociale	17 *12.4 %*	120 *87.6 %*	137
Question de bon sens	106 *77.4 %*	31 *22.6 %*	137
Clauses des conventions	111 *81.0 %*	26 *19.0 %*	137
Crainte d'une plainte	130 *94.9 %*	7 *5.1 %*	137
Possibilité d'obtenir des contrats fédéraux ou provinciaux	127 *92.7 %*	10 *7.3 %*	137
Autres	132 *96.4 %*	5 *3.6 %*	137

QUESTION 33

Si vous croyez que ces programmes doivent être obligatoires, quelles en sont les raisons?

TABLEAU 20

SOUTIEN FINANCIER DU MINISTÈRE COMME RAISON POUR ADHÉRER AU PROGRAMME

TITRES	PROPORTION DES PERSONNES AYANT CETTE RAISON	TOTAL 100 %
Directeur général, vice-recteur ou vice-rectrice	7 *77,8 %*	9
Directrice ou directeur des ressources humaines	8 *88,9 %*	9
Chargée de projet	22 *88,0 %*	25
Membre du comité consultatif pour l'élaboration du programme ou du comité d'accès à l'égalité pour son implantation	62 *73,8 %*	84
Représentant et représentante d'un syndicat	22 *75,9 %*	29
Représentante d'un comité de femmes	2 *50,0 %*	4
Représentante d'un comité de femmes d'un syndicat	5 *71,4 %*	7
À titre individuel	32 *42,7 %*	75

QUESTION 29 G, VARIABLE I

Parmi les raisons suivantes, indiquez les 5 raisons majeures qui sont à l'origine de la décision d'adhérer au projet expérimental du Ministère en matière d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

(Encerclez les lettres correspondant à votre choix)

TABLEAU 21

SUBVENTION: DEGRÉ DE SATISFACTION

GRANDE SATISFACTION	SATISFACTION	INSATISFACTION	GRANDE INSATISFACTION	TOTAL 100 %
2 *4,7 %*	19 *44,2 %*	16 *37,2 %*	4 *9,3 %*	43

QUESTION 41

Quel est votre satisfaction par rapport à la subvention versée par le Ministère pour l'élaboration du programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

TABLEAU 22

SUBVENTION: DEGRÉ DE SATISFACTION

ANNÉES DE SUBVENTION	GRANDE SATISFACTION	SATISFACTION	INSATISFACTION	GRANDE INSATISFACTION	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Année 1986-1987	0	4 *57,1 %*	3 *42,9 %*	0	0	7
Année 1987-1988	1 *6,3 %*	6 *37,4 %*	8 *50,0 %*	1 *6,3 %*	0	16
Année 1988-1989	0	5 *38,5 %*	3 *23,1 %*	3 *23,1 %*	0	11
Je ne sais pas	0	0	0	0	0	0

QUESTION 41, VARIABLE F

Quel est votre degré de satisfaction par rapport à la subvention versée par le Ministère pour l'élaboration du programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

TABLEAU 23

SUBVENTION: DEGRÉ DE SATISFACTION

TITRES	GRANDE SATISFACTION	SATISFACTION	INSATISFACTION	GRANDE INSATISFACTION	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Directeur général, vice-recteur ou vice-rectrice	0	2 *25,0 %*	5 *62,5 %*	1 *12,5 %*	0	8
Directrice ou directeur des ressources humaines	0	5 *62,5 %*	3 *37,5 %*	0	0	8
Chargée de projet	2 *8,3 %*	11 *45,8 %*	7 *29,2 %*	3 *12,5 %*	1	24

QUESTION 41, VARIABLE I

Quel est votre degré de satisfaction par rapport à la subvention versée par le Ministère pour l'élaboration du programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

TABLEAU 24

SUBVENTION: SOUTIEN FINANCIER SUFFISANT?

NETTEMENT INSUFFISANT	INSUFFISANT	SUFFISANT	NETTEMENT SUFFISANT	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
10 *23,3 %*	22 *51,2 %*	8 *18,6 %*	1 *2,3 %*	2 *4,7 %*	43

QUESTION 42

Jusqu'à quel point le soutien financier fourni par le Ministère fut-il suffisant pour élaborer le programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans votre établissement?

TABLEAU 25

IMPLICATION FINANCIÈRE DES ÉTABLISSEMENTS

	OUI	NON	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Élaboration	18 *42,9 %*	20 *47,6 %*	4 *9,5 %*	42
Implantation	15 *37,5 %*	16 *40,0 %*	9 *22,5 %*	40
Élaboration et implantation	9 *30,0 %*	15 *50,0 %*	6 *20,0 %*	30

QUESTION 43

Au point de départ du projet, votre établissement avait-il prévu devoir s'impliquer financièrement dans le programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

(Répondez pour chaque énoncé)

TABLEAU 26

IMPLICATION FINANCIERE DES ETABLISSEMENTS

ANNÉE DE SUBVENTION	ÉLABORATION			IMPLANTATION			ÉLABORATION ET IMPLANTATION		
	OUI	NON	JE NE SAIS PAS	OUI	NON	JE NE SAIS PAS	OUI	NON	JE NE SAIS PAS
Année 1986-1987	3 *42,8 %*	2 *28,6 %*	2 *28,6 %*	2 *28,6 %*	2 *28,6 %*	3 *42,8 %*	2 *28,6 %*	2 *28,6 %*	3 *42,8 %*
Année 1987-1988	5 *33,3 %*	9 *60,0 %*	1 *6,7 %*	5 *33,3 %*	9 *60,0 %*	1 *6,7 %*	2 *16,7 %*	9 *75,0 %*	1 *8,3 %*
Année 1988-1989	7 *53,8 %*	5 *38,5 %*	1 *7,7 %*	5 *45,5 %*	1 *9,0 %*	5 *45,5 %*	3 *50,0 %*	1 *16,7 %*	2 *33,3 %*
Je ne sais pas	—	—	—	—	—	—	—	—	—

QUESTION 43, VARIABLE F

Au point de départ du projet, votre établissement avait-il prévu devoir s'impliquer financièrement dans les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

(Répondez pour chaque énoncé)

TABLEAU 27

DEGRÉ D'IMPLICATION FINANCIÈRE DES ÉTABLISSEMENTS

MOINS DE 10 000 $	10 001 $ A 20 000 $	20 001 $ A 30 000 $	30 001 $ A 40 000 $	40 001 $ ET PLUS	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
12 *27,9 %*	10 *23,3 %*	4 *9,3 %*	3 *7,0 %*	12 *27,9 %*	2 *4,6 %*	43

QUESTION 44

Outre la subvention du Ministère, à combien estimez-vous l'implication financière de votre établissement dans sa participation au programme expérimental?

TABLEAU 28

LE SOUTIEN OFFERT PAR LE MINISTÈRE

TYPES D'ACTIVITÉS				CLIENTÈLES
CONSEIL	INFORMATION	FORMATION	LIAISON	
Conseils sur les aspects méthodologiques et stratégiques				Chargées de projet des établissement, coordonnatrices des autres ministères et clientèles des autres ministères
		Réunions de formation et production de matériel de soutien		Chargées de projet des établissements
	Journées d'information			Responsables du programme dans chaque établissement; gestionnaires, membres du personnel, membres des comités consultatifs des établissements
		Sessions de formation		Gestionnaires des établissements
			Réunions du réseau des chargées de projet	Chargées de projet des établissements
Conseils en communication		Réunions de formation sur la communication stratégique et élaboration d'outils		Chargées de projets des établissements, coordonnatrices des autres ministères
	Journées d'information			Autres ministères

TABLEAU 29

MATÉRIEL ET SOUTIEN TECHNIQUE: SATISFACTION

ACTIVITÉS	GRANDE INSATISFACTION	INSATISFACTION	SATISFACTION	GRANDE SATISFACTION	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Information	—	2 *4,6 %*	23 *53,5 %*	14 *32,6 %*	4 *9,3 %*	43
Formation	—	3 *7,0 %*	24 *55,8 %*	9 *20,9 %*	7 *16,3 %*	43
Liaison	—	5 *11,6 %*	21 *48,8 %*	14 *32,6 %*	3 *7,0 %*	43
Sensibilisation	2 *4,7 %*	15 *34,8 %*	17 *39,5 %*	2 *4,7 %*	7 *16,3 %*	43
Communication	10 *23,3 %*	24 *55,8 %*	—	5 *11,6 %*	4 *9,3 %*	43

QUESTION 38

Quel est votre degré de satisfaction par rapport au matériel et au soutien technique offerts par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science dans le cadre des activités suivantes?

(Répondez pour chaque énoncé)

TABLEAU 30

DEGRÉ DE SATISFACTION PAR RAPPORT AU MATERIEL ET AU SOUTIEN TECHNIQUE

ACTIVITÉS	GRANDE SATIS-FACTION	SATIS-FACTION	INSATIS-FACTION	GRANDE INSATIS-FACTION	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
ANNÉE 1986-1987						
Activités d'information	2 28,6 %	4 57,1 %	—	—	1 14,3 %	7
Activités de formation (sessions)	—	4 57,1 %	—	—	3 42,9 %	7
Activités de liaison (réseau)	1 14,3 %	5 71,4 %	—	—	1 14,3 %	7
Activités de sensibilisation (gestionnaires, personnel)	—	—	3 42,9 %	—	4 57,1 %	7
Activités de communication (outils)	1 14,3 %	1 14,3 %	3 42,9 %	—	2 28,5 %	7
ANNÉE 1987-1988						
Activités d'information	7 43,7 %	7 43,7 %	—	—	2 12,6 %	16
Activités de formation (sessions)	5 31,2 %	8 50,0 %	1 6,2 %	—	2 12,6 %	16
Activités de liaison (réseau)	6 37,5 %	6 37,5 %	3 18,7 %	—	1 6,3 %	16
Activités de sensibilisation (gestionnaires, personnel)	1 6,2 %	9 56,4 %	3 18,7 %	1 6,2 %	2 12,5 %	16
Activités de communication (outils)	—	12 75,0 %	2 12,5 %	—	2 12,5 %	16

QUESTION 38, VARIABLE F

Quel est votre degré de satisfaction par rapport au matériel et au soutien offerts par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science dans le cadre des activités suivantes?

(Répondez pour chaque énoncé)

TABLEAU 30 (suite)

DEGRE DE SATISFACTION PAR RAPPORT AU MATERIEL ET AU SOUTIEN TECHNIQUE

ACTIVITES	GRANDE SATIS-FACTION	SATIS-FACTION	INSATIS-FACTION	GRANDE INSATIS-FACTION	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
ANNÉE 1988-1989						
Activités d'information	3 *23.1 %*	8 *61.5 %*	1 *7.7 %*	—	1 *7.7 %*	13
Activités de formation (sessions)	4 *30.8 %*	7 *53.8 %*	2 *15.3 %*	—	—	13
Activités de liaison (réseau)	5 *38.5 %*	6 *46.1 %*	1 *7.7 %*	—	1 *7.7 %*	13
Activités de sensibilisation (gestionnaires, personnel)	1 *7.7 %*	7 *53.8 %*	3 *23.1 %*	1 *7.7 %*	1 *7.7 %*	13
Activités de communication (outils)	4 *30.8 %*	6 *46.1 %*	3 *23.1 %*	—	—	13

QUESTION 38, VARIABLE F (suite)

TABLEAU 31

DEGRÉ DE SATISFACTION PAR RAPPORT AUX ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

TITRES	GRANDE SATISFACTION	SATISFACTION	INSATISFACTION	GRANDE INSATISFACTION	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Directeur général, vice-recteur et vice-rectrice	1 *12,5 %*	2 *25,0 %*	2 *25,0 %*	—	3 *36,5 %*	8
Directrice ou directeur des ressources humaines	1 *12,5 %*	6 *75,0 %*	—	—	1 *12,5 %*	8
Chargée de projet	—	9 *37,6 %*	11 *45,8 %*	2 *8,3 %*	2 *8,3 %*	24

QUESTION 38, VARIABLE I

Quel est votre degré de satisfaction par rapport au matériel et au soutien technique offerts par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science dans le cadre des activités suivantes?

(Répondez pour chaque énoncé)

TABLEAU 32

UTILITÉ DES ACTIVITÉS

ACTIVITÉS	PAS DU TOUT UTILE	PEU UTILE	UTILE	TRÈS UTILE	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Information	—	—	16 *37.2 %*	23 *53.5 %*	4 *9.3 %*	43
Formation	—	—	18 *42.9 %*	19 *45.2 %*	5 *11.9 %*	42
Liaison	—	2 *4.7 %*	18 *41.8 %*	21 *48.8 %*	2 *4.7 %*	43
Sensibilisation	1 *2.5 %*	10 *25.0 %*	14 *35.0 %*	10 *25.0 %*	5 *12.5 %*	40
Communication	—	5 *12.2 %*	18 *43.9 %*	13 *31.7 %*	5 *12.2 %*	41

QUESTION 39

Jusqu'à quel point les activités suivantes vous ont-elles paru utiles dans l'élaboration du programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

TABLEAU 33

DEGRE D'UTILITE DES ACTIVITES

ACTIVITÉS	TRÈS UTILE	UTILE	PEU UTILE	PAS DU TOUT UTILE	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
ANNÉE 1986-1987						
Activités d'information	4 57,1 %	2 28,6 %	—	—	1 14,3 %	7
Activités de formation (sessions)	1 16,7 %	4 66,8 %	—	—	1 16,7 %	6
Activités de liaison (réseau)	3 42,9 %	3 42,9 %	1 14,2 %	—	—	7
Activités de sensibilisation (gestionnaires, personnel)	1 25,0 %	1 25,0 %	1 25,0 %	—	1 25,0 %	4
Activités de communication (outils)	2 40,0 %	1 20,0 %	1 20,0 %	—	1 20,0 %	5
ANNÉE 1987-1988						
Activités d'information	8 50,0 %	6 37,5 %	—	—	2 12,5 %	16
Activités de formation (sessions)	9 56,2 %	5 31,3 %	—	—	2 12,5 %	16
Activités de liaison (réseau)	9 56,2 %	5 31,3 %	1 6,2 %	—	1 6,2 %	16
Activités de sensibilisation (gestionnaires, personnel)	4 25,0 %	5 31,3 %	5 31,3 %	—	2 12,5 %	16
Activités de communication (outils)	4 25,0 %	9 56,2 %	1 6,2 %	—	2 12,5 %	16

QUESTION 39, VARIABLE I

Jusqu'à quel point les activités suivantes vous ont-elles paru utiles dans l'élaboration du programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi de votre établissement?

(Répondez pour chaque énoncé)

TABLEAU 33 (suite)

DEGRÉ D'UTILITÉ DES ACTIVITÉS

ACTIVITÉS	TRÈS UTILE	UTILE	PEU UTILE	PAS DU TOUT UTILE	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
ANNÉE 1988-1989						
Activités d'information	7 *53,8 %*	5 *38,5 %*	—	—	1 *7,7 %*	13
Activités de formation (sessions)	7 *53,8 %*	6 *46,2 %*	—	—	—	13
Activités de liaison (réseau)	7 *53,8 %*	5 *38,5 %*	—	—	1 *7,7 %*	13
Activités de sensibilisation (gestionnaires, personnel)	4 *30,8 %*	7 *53,8 %*	—	—	2 *15,4 %*	13
Activités de communication (outils)	7 *53,8 %*	5 *38,5 %*	—	—	1 *7,7 %*	13

QUESTION 39, VARIABLE I (suite)

TABLEAU 34

DEGRE D'UTILITE DES ACTIVITES

ACTIVITES	TRES UTILE	UTILE	PEU UTILE	PAS DU TOUT UTILE	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
DIRECTEURS OU DIRECTRICES DES RESSOURCES HUMAINES						
Activités d'information	1 17.2 %	5 82.8 %	—	—	—	6
Activités de formation (sessions)	2 25.0 %	6 75.0 %	—	—	—	8
Activités de liaison réseau	2 25.0 %	4 50.0 %	2 25.0 %	—	—	8
Activités de sensibilisation gestionnaires, personnel	2 28.6 %	5 71.4 %	—	—	—	7
Activités de communication outils	1 14.3 %	6 85.7 %	—	—	—	7
CHARGEE DE PROJET						
Activités d'information	15 62.5 %	8 33.3 %	—	—	1 4.2 %	24
Activités de formation (sessions)	15 62.5 %	6 25.0 %	—	—	3 12.5 %	24
Activités de liaison réseau	15 62.5 %	8 37.5 %	—	—	—	24
Activités de sensibilisation gestionnaires, personnel	5 20.8 %	9 25.0 %	6 37.5 %	1 4.2 %	3 12.5 %	24
Activités de communication outils	10 41.7 %	9 37.5 %	4 16.7 %	—	1 4.2 %	24

QUESTION 39, VARIABLE

Jusqu'à quel point les activités suivantes vous semblent-elles utiles sans réalisation du programme d'accès à l'égalité pour les femmes en vigueur de votre établissement?

Répondez pour chaque énoncé.

TABLEAU 35

AMÉLIORATION SOUHAITÉE POUR LES ACTIVITÉS

ACTIVITÉS	FRÉQUENCE	DURÉE	CONTENU	MÉTHODE	JE NE SAIS PAS	100 %
DIRECTEURS GÉNÉRAUX, VICE-RECTEURS, VICE-RECTRICE						
Activités d'information	3 37.5 %	—	1 12.5 %	2 25.0 %	3 37.5 %	8
Activités de formation (sessions)	2 25.0 %	—	1 12.5 %	1 12.5 %	4 50.0 %	8
Activités de liaison (réseau)	2 25.0 %	—	—	—	6 75.0 %	8
Activités de sensibilisation (gestionnaires, personnel)	3 37.5 %	—	1 12.5 %	1 12.5 %	4 50.0 %	8
Activités de communication (outils)	4 50.0 %	—	3 37.5 %	2 25.0 %	2 25.0 %	8
DIRECTRICES OU DIRECTEURS DES RESSOURCES HUMAINES						
Activités d'information	1 12.5 %	—	1 12.5 %	—	3 37.5 %	8
Activités de formation (sessions)	1 12.5 %	—	1 12.5 %	—	3 37.5 %	8
Activités de liaison (réseau)	1 12.5 %	1 12.5 %	—	1 12.5 %	2 25.0 %	8
Activités de sensibilisation (gestionnaires, personnel)	1 12.5 %	—	1 12.5 %	1 12.5 %	2 25.0 %	8
Activités de communication (outils)	1 12.5 %	1 12.5 %	3 37.5 %	—	3 37.5 %	8

QUESTION 40, VARIABLE I

Pour chacune des activités suivantes, indiquez par un X les aspects qui, à votre avis, démontreraient une amélioration?

(Répondez pour chaque énoncé)

TABLEAU 35 (suite)

AMÉLIORATION SOUHAITÉE POUR LES ACTIVITÉS

ACTIVITÉS	FRÉQUENCE	DURÉE	CONTENU	MÉTHODE	JE NE SAIS PAS	100 %
CHARGÉES DE PROJET						
Activités d'information	6 *25,0 %*	4 *16,7 %*	6 *25,0 %*	4 *16,7 %*	6 *25,0 %*	24
Activités de formation (sessions)	5 *20,8 %*	6 *25,0 %*	7 *29,2 %*	6 *25,0 %*	6 *25,0 %*	24
Activités de liaison (réseau)	3 *12,5 %*	3 *12,5 %*	8 *33,3 %*	2 *8,3 %*	5 *20,8 %*	24
Activités de sensibilisation (gestionnaires, personnel)	14 *58,3 %*	7 *29,2 %*	14 *58,3 %*	9 *37,5 %*	3 *12,5 %*	24
Activités de communication (outils)	10 *41,7 %*	3 *12,5 %*	9 *37,5 %*	9 *37,5 %*	3 *12,5 %*	24

QUESTION 40, VARIABLE I (suite)

TABLEAU 36

TAUX DE FÉMINITÉ SELON LES CATÉGORIES D'EMPLOI (ÉTABLISSEMENT DU PREMIER GROUPE)

	1987			1989			
CATÉGORIES	**F**	**T**	**% F**	**F**	**T**	**% F**	**AUGMENTATION % F**
Direction et cadre	3	25	12	3	26	11,5	0,5[1]
Gérance	2	8	25	3	9	33,3	8,3[2]
Personnel	13	35	37,1	20	41	48,8	11,7[3]
Enseignement régulier	170	478	35,6	191	503	38,0	2,4[4]
Éducation des adultes	44	89	49,4	37	68	54,4	5
Soutien technique	22	66	33,3	36	83	43,4	10,1
Soutien administratif	111	125	88,8	127	143	88,8	0
Soutien manuel	0	16	0,0	0	17	0	0
Autres	100	245	40,8	136	384	35,4	-5,4
TOTAL	465	1087	42,8	553	1274	43,4	0,6[5]

1 Aucun progrès significatif n'est remarqué, un nouveau poste de cadre a été attribué à un homme
2 Un poste a été attribué à une femme dans la catégorie gérance
3 Forte moyenne des femmes chez le personnel professionnel et technique. Le soutien technique a vu son effectif augmenté (les techniciennes sont mieux rémunérées)
4 L'enseignement connaît un certain progrès pour les clientèles féminines dû à des emplois plus précaires de remplaçantes, d'occasionnelles et de chargées de cours
5 La proportion totale des femmes en emploi a augmenté de 0,6 % (de 42,8 % à 43,4 %)

TABLEAU 37

TAUX DE FÉMINITÉ SELON LES CATÉGORIES D'EMPLOI (ÉTABLISSEMENT DU PREMIER GROUPE)

	1986	1989	
CATÉGORIES	% F	% F	**AUGMENTATION** % F
Secteur Administratif	10.4	6.8	- 3.6
Cadre supérieur	11.1	11.9	0.8
Cadre intermédiaire	8.6	17.5	8.9
Personnel professionnel	33.2	34.3	1.1
Métier	22.3	21.6	- 0.7
Bureau	85.4	85.3	- 0.1
Technique	29.9	33.9	4.0
Secteur professoral (cadre supérieur)	0	16.7	16.7
Professeur et professeure	13.6	15.2	1.6
TOTAL	36.6	37.3	0.7

1 Légère amélioration de la représentativité féminine

TABLEAU 38

TAUX DE FÉMINITÉ SELON LES CATÉGORIES D'EMPLOI (ÉTABLISSEMENT DU PREMIER GROUPE)

	1986-1987	1989	
CATÉGORIES	% F	% F	AUGMENTATION % F
Direction	35,7	40	4,3
Cadre	18,7	27	8,3
Responsable pédagogique	17,8	19	1,2
Professeur et professeure	23,7	26	2,3
Personne chargée de cours	34,8	27[1]	- 7,8
Personnel Professionnel	48	50	2
Technique	36,8	43	6,2
Bureau	90,1	86	- 4,1
Métier	37,6	28[2]	- 9,6
TOTAL	38,8	38,4	- 0,4

Personnel régulier (non-syndiqués inclus)

---

1 La baisse serait imputable à la diminution du nombre de personnes chargées de cours engagées pour l'année, les femmes ayant le moins d'ancienneté sont plus touchées par cette coupure.

2 Cette diminution s'expliquerait par le départ de plusieurs personnes qui ont pris leur retraite et dont les postes n'ont pas été comblés.

TABLEAU 38 (SUITE)

TAUX DE FÉMINITÉ SELON LES CATÉGORIES D'EMPLOI (ÉTABLISSEMENT DU PREMIER GROUPE)

	1986	1989	
CATÉGORIES	**% F**	**% F**	**AUGMENTATION % F**
Cadre et gérance	0	21,7	21,7[1]
Personnel professionnel	69,6	67,4	- 2,2
Personnel enseignant	50,8	54,4	3,6[2]
Personnel administratif et technique	55,6	53,3	- 2,3[3]
Personnel de secrétariat	100	100	0
Personnel ouvrier	9,8	10,8	1[4]
Personnel contractuel	43,5	48,8	5,3
TOTAL	54,6	56,7	2,1

1 Quelques femmes du personnel professionnel sont devenues cadres.
2 Cette augmentation s'explique par la hausse de l'effectif dans les techniques administratives.
3 Cette baisse s'explique par la fermeture de la garderie. Le personnel ne travaille plus pour le collège.
4 Le nombre total a diminué, il y a moins d'hommes dans cette catégorie de personnel.

TABLEAU 39

AUGMENTATION DU NOMBRE DE FEMMES

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
63 *28.6 %*	114 *51.9 %*	43 *19.5 %*	220

QUESTION 17

A votre connaissance, de façon générale, depuis le début de l'élaboration du programme, le nombre de femmes a-t-il augmenté dans les catégories d'emploi où elles étaient sous-représentées?

TABLEAU 40

NON AUGMENTATION DU NOMBRE DE FEMMES: RAISONS

	OUI	TOTAL 100 %
Contraintes de temps	36 *31.6 %*	114
Contraintes budgétaires	32 *28.1 %*	114
Résistances des hommes	29 *25.4 %*	114
Résistances des femmes	7 *6.1 %*	114
Résistances face au programme	21 *18.4 %*	114
Autres	24 *21.1 %*	114

QUESTION 19

Quelles en sont les raisons?

TABLEAU 41

PROGRAMME: FACTEUR D'AUGMENTATION

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
44 *69,8 %*	14 *22,3 %*	5 *7,9 %*	63

QUESTION 18

Attribuez-vous cette augmentation au programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

TABLEAU 41

PROGRAMME: FACTEUR D'AUGMENTATION

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
44 *69,8 %*	14 *22,3 %*	5 *7,9 %*	63

QUESTION 18

Attribuez-vous cette augmentation au programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

TABLEAU 42

LA PERCEPTION DE L'AUGMENTATION DU TAUX DE FÉMINITÉ

TITRES	OUI	NON	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Directeur général, vice-recteur et vice-rectrice	— *0,0 %*	2 *66,7 %*	1 *33,3 %*	3
Directrice ou directeur des ressources humaines	3 *100 %*	— *0,0 %*	— *0,0 %*	3
Chargée de projet	9 *90,0 %*	1 *10,0 %*	— *0,0 %*	10
Membre du comité consultatif pour l'élaboration du programme ou du comité d'accès à l'égalité pour son implantation	9 *52,9 %*	6 *35,3 %*	2 *11,7 %*	17
Représentante ou représentant d'un syndicat	5 *62,5 %*	3 *37,5 %*	— *0,0 %*	8
Représentante d'un comité de femmes	— *0,0 %*	— *0,0 %*	— *0,0 %*	—
Représentante d'un comité de femmes d'un syndicat	1 *100 %*	— *0,0 %*	— *0,0 %*	1
À titre individuel	16 *80,0 %*	2 *10,0 %*	2 *10,0 %*	20

QUESTION 18, VARIABLE I

Attribuez-vous cette augmentation (augmentation du nombre de femmes dans les catégories d'emploi où elles étaient sous représentées) au programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes?

TABLEAU 43

PERCEPTION DE L'AUGMENTATION DU TAUX DE FÉMINITÉ

ANNÉE DE SUBVENTION	OUI	NON	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Année 1986-1987	3 *42.9 %*	4 *57.1 %*	0 *0.0 %*	7
Année 1987-1988	14 *73.7 %*	2 *10.5 %*	3 *15.8 %*	19
Année 1988-1989	12 *66.7 %*	6 *33.3 %*	0 *0.0 %*	18
Je ne sais pas	10 *76.9 %*	1 *7.7 %*	2 *15.4 %*	13

QUESTION 18, VARIABLE F

Attribuez-vous cette augmentation (augmentation du nombre de femmes dans les catégories d'emploi où elles étaient sous représentées) au programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

TABLEAU 44

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ COMME OUTIL DE REDRESSEMENT DE LA SITUATION DES FEMMES

TITRES	TRÈS VALABLE	VALABLE	PEU VALABLE	TRÈS PEU VALABLE	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Directeur général, vice-recteur et vice-rectrice	2 *22,2 %*	7 *77,8 %*	— *0,0 %*	— *0,0 %*	— *0,0 %*	9
Directeur ou directrice des ressources humaines	4 *50,0 %*	4 *50,0 %*	— *0,0 %*	— *0,0 %*	— *0,0 %*	8
Chargée de projet	10 *40,0 %*	12 *48,0 %*	2 *8,0 %*	— *0,0 %*	1 *4,0 %*	25
Membre du comité consultatif pour l'élaboration du programme ou du comité d'accès à l'égalité pour son implantation	24 *29,3 %*	41 *50,0 %*	12 *14,6 %*	— *0,0 %*	5 *6,2 %*	82
Représentante ou représentant d'un syndicat	8 *29,6 %*	13 *48,2 %*	2 *7,4 %*	2 *7,4 %*	2 *7,4 %*	27
Représentante d'un comité de femmes	1 *25,0 %*	2 *50,0 %*	1 *25,0 %*	— *0,0 %*	— *0,0 %*	4
Représentante d'un comité de femmes d'un syndicat	1 *14,3 %*	4 *57,1 %*	1 *14,3 %*	1 *14,3 %*	— *0,0 %*	7
À titre individuel	21 *29,2 %*	30 *41,2 %*	8 *11,1 %*	4 *5,5 %*	9 *12,5 %*	72

QUESTION 5 A, VARIABLE I

Selon vous, le programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi se révèle-t-il un outil valable pour les éléments suivants

(Répondez pour chaque énoncé)

TABLEAU 45

IMPORTANCE DES OBJECTIFS

	TRÈS IMPORTANT	IMPORTANT	PEU IMPORTANT	PAS IMPORTANT	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Éliminer les éléments discriminatoires	121 *49,8 %*	77 *31,6 %*	13 *5,3 %*	11 *4,5 %*	21 *8,7 %*	243
Représentation équilibrée	53 *21,9 %*	99 *40,9 %*	40 *16,5 %*	20 *8,3 %*	30 *12,4 %*	242
Réflexion et remise en question	90 *37,0 %*	84 *34,6 %*	30 *12,3 %*	16 *6,6 %*	23 *9,5 %*	243
Recommandations et organisation de travail	37 *15,2 %*	99 *40,8 %*	51 *21,0 %*	20 *8,2 %*	36 *14,8 %*	243
Plan d'intervention	25 *10,5 %*	79 *33,0 %*	52 *21,8 %*	41 *17,1 %*	42 *17,6 %*	239

QUESTION 1

Les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi poursuivent cinq objectifs généraux. Lors de l'élaboration du programme, quelle importance votre établissement a-t-il accordé à chacun des objectifs suivants?

(Répondez pour chaque énoncé)

TABLEAU 46

ATTEINTE DES OBJECTIFS

	ENTIÈREMENT ATTEINTS	PARTIEL-LEMENT ATTEINTS	PAS ATTEINTS	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Éliminer les éléments discriminatoires	66 *28.2 %*	120 *51.3 %*	27 *11.5 %*	21 *9.0 %*	234
Représentation équilibrée	122 *51.9 %*	75 *31.9 %*	15 *6.4 %*	23 *9.8 %*	235
Réflexion et remise en question	62 *26.2 %*	138 *58.2 %*	22 *9.3 %*	15 *6.3 %*	237
Recommandation et organisation du travail	99 *42.5 %*	86 *36.9 %*	14 *6.0 %*	34 *14.6 %*	233
Plan d'intervention	127 *54.7 %*	48 *20.7 %*	10 *4.3 %*	47 *20.3 %*	232

QUESTION 2

À votre avis, jusqu'à quel point les objectifs généraux suivants sont-ils atteints dans votre établissement?

(Répondez pour chaque énoncé)

TABLEAU 47

CHANGEMENTS POSITIFS

	OUI	NON	JE NE SAIS PAS	TOTAL 100 %
Politiques de gestion	90 *42.1 %*	78 *36.4 %*	46 *21.5 %*	214
Pratiques de gestion	72 *33.6 %*	90 *42.1 %*	52 *24.3 %*	214
Mentalité et comportements des femmes	149 *69.6 %*	29 *13.6 %*	36 *16.8 %*	214
Mentalité et comportements des hommes	97 *45.1 %*	70 *32.6 %*	48 *22.3 %*	215
Organisation du travail	21 *9.8 %*	148 *68.8 %*	46 *21.4 %*	215
Augmentation du nombre de femmes	50 *23.0 %*	124 *57.2 %*	43 *19.8 %*	217
Sensibilisation du personnel	86 *40.0 %*	65 *32.2 %*	64 *29.8 %*	215
Organisation physique des lieux	12 *5.6 %*	165 *76.4 %*	39 *18.0 %*	216
Circulation de l'information	123 *56.9 %*	61 *28.3 %*	32 *14.8 %*	216

QUESTION 16

Pour chacun des aspects suivants, le programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi a-t-il entraîné des changements positifs dans votre établissement?

(Répondez pour chaque énoncé)

TABLEAU 48

MANIFESTATION DE L'INTERÊT DES ÉTABLISSEMENTS NON SUBVENTIONNES

	OUI	TOTAL 100 %
Recherche d'information	33 *40.7 %*	81
Demande de documentation	22 *27.2 %*	81
Demande de consultation	14 *17.3 %*	81
Participation à des colloques à des rencontres	30 *37.0 %*	81
Sollicitation pour la publication d'articles de revues ou de journaux	10 *12.3 %*	81
Autres	3 *3.7 %*	81

QUESTION 21

Comment cet intérêt se manifeste-t-il ou s'est-il manifesté?

(Encerclez une ou plusieurs réponses)

TABLEAU 49

CONTACTS DES ÉTABLISSEMENTS NON SUBVENTIONNÉS

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL 100 %
45 *56.2 %*	6 *7.5 %*	9 *11.2 %*	8 *10.0 %*	3 *3.8 %*	3 *3.8 %*	1 *1.3 %*	2 *2.5 %*	1 *1.3 %*	— —	2 *2.5 %*	80

QUESTION 22

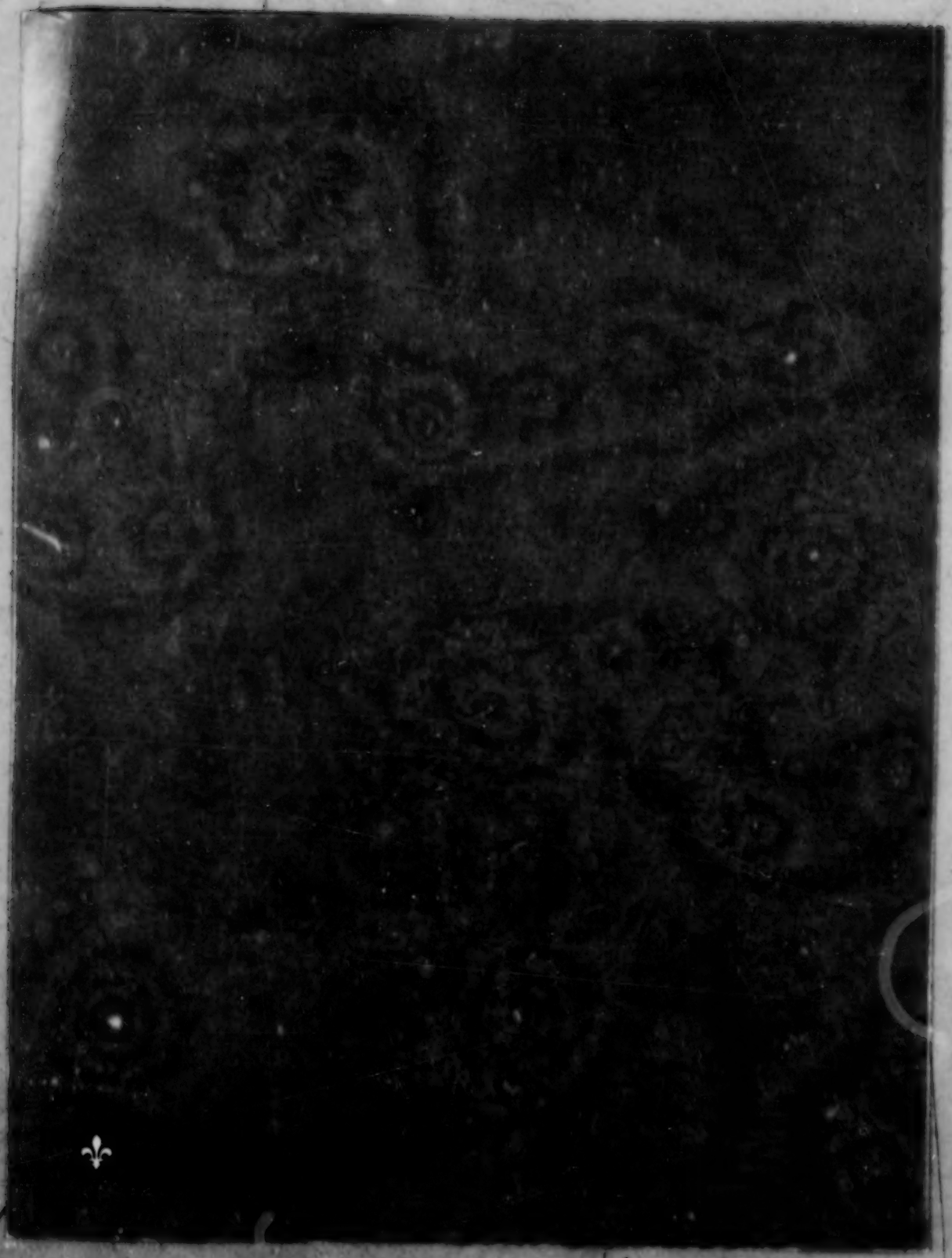
Combien d'établissements sont-ils entrés en contact avec vous au sujet du programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

TABLEAU 50

PRIORITÉ DES ÉLÉMENTS DE RÉUSSITE

	1	2	3	4	5	TOTAL 100 %
Développement de stratégies de changement	48 *20,2 %*	37 *15,6 %*	39 *16,5 %*	42 *17,7 %*	71 *30,0 %*	237
Implication du cadre responsable	47 *20,0 %*	48 *20,4 %*	54 *23,0 %*	44 *18,7 %*	42 *17,9 %*	235
Lien étroit entre la chargée de projet et la haute direction	48 *20,2 %*	45 *19,0 %*	38 *16,0 %*	53 *22,4 %*	53 *22,4 %*	237
Consultation du personnel	30 *12,6 %*	55 *23,2 %*	57 *24,1 %*	50 *21,1 %*	45 *19,0 %*	237
Implication des syndicats	58 *24,5 %*	46 *19,4 %*	48 *20,2 %*	46 *19,4 %*	39 *16,5 %*	237

QUESTION 9

Placez par ordre de priorité les éléments suivants, que l'on pourrait associer à la réussite d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi?

(Utilisez la valeur 5 pour le plus prioritaire et la valeur 1 pour le moins prioritaire)